

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Zdanění zaměstnaneckých benefitů v České republice
Taxation of Employees Benefits in the Czech Republic

Student: Klára Lošťáková
Vedoucí bakalářské práce: prof. Ing. Jan Široký, CSc.

Ostrava 2016

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví

Zadání bakalářské práce

Student: **Klára Lošťáková**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně
Téma: Zdanění zaměstnaneckých benefitů v České republice
Taxation of Employee Benefits in the Czech Republic
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Vymezení základních pojmů zkoumané problematiky
 3. Popis daňového řešení zaměstnaneckých benefitů
 4. Zhodnocení poskytování zaměstnaneckých benefitů u vybraných obchodních společností
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy


Seznam doporučené odborné literatury:

KOLEKTIV AUTORŮ. *Daň z příjmů 2015*. 12. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 600 s. ISBN 978-80-7478-737-9.
MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2013. 126 s. ISBN 978-80-7478-000-4.
VANČUROVÁ, Alena. *Zdanění osobních příjmů*. Praha: Wolters Kluwer, 2013. 428 s. ISBN 978-80-7478-388-3.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **prof. Ing. Jan Šíroký, CSc.**

Datum zadání: 20.11.2015
Datum odevzdání: 06.05.2016

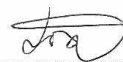

Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry




prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 6. května 2016



Klára Lošťáková

Obsah

1	Úvod.....	5
2	Vymezení základních pojmů zkoumané problematiky.....	7
2.1	Zaměstnavatel.....	7
2.2	Zaměstnanec	7
2.3	Benefity a význam benefitů.....	8
2.4	Historie benefitů	9
2.5	Cíl benefitů	10
2.6	Členění benefitů.....	10
2.6.1	Členění podle odvodové a daňové výhodnosti	11
2.6.2	Členění z věcného hlediska.....	11
2.6.3	Členění podle charakteru benefitů	12
2.6.4	Členění z hlediska volitelnosti a úhrnnosti	12
2.6.5	Členění podle času	13
2.7	Dílčí shrnutí	14
3	Popis daňového řešení zaměstnaneckých benefitů	15
3.1	Poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu právních předpisů.....	15
3.1.1	Poskytování zaměstnaneckých benefitů z hlediska zákoníku práce	15
3.1.2	Poskytování zaměstnaneckých benefitů z hlediska zákona o daních z příjmů ...	16
3.1.3	Poskytování zaměstnaneckých benefitů z hlediska pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění.....	18
3.2	Nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity.....	20
3.2.1	Stravenky	21
3.2.2	Příspěvek na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění.....	23
3.2.3	13. plat.....	25
3.2.4	Firemní školka	26

3.2.5	Dovolená nad rámec zákona	27
3.2.6	Příspěvek na dopravu	27
3.2.7	Služební automobil	28
3.2.8	Pitný režim	30
3.2.9	Dary.....	30
3.2.10	Jazykové a vzdělávací kurzy.....	31
3.2.11	Příspěvek na volnočasové aktivity	31
3.3	Dílčí shrnutí	32
4	Zhodnocení poskytování zaměstnaneckých benefitů u vybraných firem	33
4.1	Výsledky dotazníkového průzkumu	34
4.2	Dílčí shrnutí	44
5	Závěr.....	45
	Seznam použité literatury	46
	Seznam zkratk	48
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 Úvod

V této bakalářské práci se budeme zabývat zdaněním zaměstnaneckých benefitů, neboli také výhod, v České republice. Pod pojmem zaměstnanecký benefit by si měl každý představit určitou výhodu, kterou poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům, jako jakýsi bonus k jejich vykonávané práci. Zaměstnavatel tuto výhodu není povinen poskytovat, proto jsou benefity výhodou dobrovolnou. Zaměstnanci na tyto výhody tedy nemají právní nárok.

Zaměstnavatel se u benefitů rozhoduje a zaměřuje zpravidla na benefity, které jsou daňově uznatelné. Naopak zaměstnanec by mělo pravděpodobně zajímat, zda jsou výhody daňově osvobozeným příjmem. Zaměstnanecké benefity můžeme nazvat určitými „lákadly“ pro případné nové uchazeče o pracovní místo ve firmě. Zaměstnavatelé se snaží touto cestou zaujmout nové uchazeče, ale také se snaží budovat spokojenější a kvalitnější pracovní prostředí pro své zaměstnance stávající. Prostřednictvím benefitů budují také dobré jméno firmy, které je v dnešní době pro společnosti velmi důležité, a to převážně z důvodu velké konkurence na českém i zahraničním trhu práce.

Bakalářská práce se zabývá především zdaněním benefitů, které jsou poskytovány zaměstnancům na území České republiky. Řeší převážně otázku, zda jsou benefity daňovým výdajem, který je daňově neuznatelný či naopak daňově uznatelný, zda se benefity zahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného nebo zda se jedná o příjem zdaňovaný či příjem od daně osvobozený.

Pro práci byly vybrány firmy z okresu Bruntál, který se nachází v Moravsko-slezském kraji. Pro tento okres je charakteristická vysoká míra nezaměstnanosti a podprůměrné mzdy. Cílem této práce je zjištění, zda má velká nezaměstnanost v tomto okrese vliv na poskytování zaměstnaneckých výhod, které poskytují zaměstnavatelé svým zaměstnancům. Zajímá nás tedy, zda jsou zaměstnanci pracující v tomto okrese spokojeni s výši svých mezd, zda jsou ve firmách poskytovány zaměstnanecké výhody a v jakých výších a dále, jaké benefity zaměstnanci využívají či by chtěli využívat. Bylo provedeno a vyhodnoceno dotazníkové šetření ve vybraných firmách. Z dotazníkového šetření budou vyvozeny závěry.

Struktura bakalářské práce bude následující. V první kapitole se budeme zabývat vymezením základních pojmů, které jsou spojeny s touto probíranou problematikou. Je zde konkrétně definován pojem „zaměstnanec“ a „zaměstnavatel“ podle znění zákoníku práce. Dále bude podrobněji probrána definice „zaměstnanecké výhody“ a její historie, význam a

cíle. V závěru této kapitoly máme členění benefitů, které je pro přehlednost zakončeno grafem.

V úvodu druhé kapitoly se budeme věnovat poskytování zaměstnaneckých výhod podle právních předpisů. Nejprve z pohledu zákoníku práce, poté z pohledu zákona o daních z příjmů a v neposlední řadě z hlediska pojistného na sociálním zabezpečení a na zdravotním pojištění. Největší část této kapitoly se zabývá zaměstnaneckými benefity, které jsou poskytovány v rámci České republiky nejčastěji. Probrána jsou specifika těchto výhod a daňové řešení na straně zaměstnance i na straně zaměstnavatele. Vysvětleny jsou případné změny od 1. 1. 2016, které se uváděných benefitů týkají.

Třetí kapitola se bude zabývat praktickou částí bakalářské práce. Je zde obsažena případová studie v konkrétních společnostech a vyhodnocení dotazníků. Dotazník byl vyplněn 70 zaměstnanci vybraných firem. Jeho cílem bylo zjistit, zda jsou poskytovány zaměstnancům benefity a zda jsou zaměstnanci spokojeni s nabízenými benefity. Ke každé otázce z dotazníku je vypracován graf, který je vyhodnocen v této kapitole. Grafy jsou popsány, popřípadě doplněny závěry vyvozenými z odpovědí respondentů.

Práce vychází z legislativy účinné ke dni 31. 12. 2015.

Při zpracování bakalářské práce byly použity metody popisu, pozorování, analýzy a komparace.

2 Vymezení základních pojmů zkoumané problematiky

V této kapitole se zaměříme na základní pojmy spojené s touto bakalářskou prací. Nejprve si vysvětlíme významy slov zaměstnanec, zaměstnavatel a benefit. Vzhledem k tomu, že zaměstnanecké benefity poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům, je důležité tyto pojmy a celkově vztahy mezi nimi objasnit. Dále popíšeme dobu, kdy benefity nebyly tak obvyklé. Vysvětlíme význam, cíl a také členění těchto výhod, a to na konci této kapitoly.

2.1 Zaměstnavatel

Podle zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“) je zaměstnavatel osoba „...pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“¹. Být jím může fyzická osoba, právnická osoba, stát, občan nebo obec.

Poskytování zaměstnaneckých benefitů, tedy různých nepeněžitých nebo peněžitých plnění, není povinností zaměstnavatele. Ten může poskytovat benefity dvěma formami, a to fixním způsobem nebo způsobem flexibilním. Taktéž se může zaměstnavatel rozhodnout, zda bude benefity poskytovat všem zaměstnancům nebo pouze vybrané skupině zaměstnanců.

Zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem mohou být u zaměstnavatele:

- poskytovány na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů),
- poskytovány na vrub daňově neuznatelných výdajů (nákladů),
- poskytovány z FKSP², ze sociálního nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po jeho zdanění.³

2.2 Zaměstnanec

Zaměstnancem je „...fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“⁴. Jeho úkolem je vykonávat určitou závislou činnost pro zaměstnavatele. Za tuto činnost mu přísluší mzda či plat. Zaměstnanec musí splňovat podmínky pracovněprávní způsobilosti a to:

¹ § 7 ZP, str. 13.

² Fond kulturních a sociálních potřeb.

³ Podle MACHÁČEK, I., 2013.

⁴ § 6 ZP, str. 13.

- podmínku věkovou (dosažení 15 let věku),
- podmínka ukončení povinné školní docházky.

Zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem mohou být u zaměstnance:

- osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti,
- nezahrnovány nebo zahrnovány do vyměřovacího základu zaměstnance pro stanovení odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění,
- zdaňovány daní z příjmů ze závislé činnosti z tzv. superhrubé mzdy.⁵

2.3 Benefity a význam benefitů

Slovo benefit vzniklo z odvození latinského slova beneficium. Benefit je systém hodnocení nebo také určitá výhoda.

Pokud píšeme o zaměstnaneckých benefitech, neboli zaměstnaneckých výhodách, je to výhoda pro zaměstnance, kterou mu poskytuje zaměstnavatel a to nad rámec jeho mzdy nebo platu. V některých případech jde o benefity, respektive daňové výhody, také ze strany zaměstnavatele. Mohou být ve formě peněžní nebo nepeněžní. Benefity by měly především přinášet zaměstnancům prospěch. Není možné je právně nárokovat, protože jsou nepovinné. Zda budou zaměstnanci moci využívat těchto výhod, záleží pouze na zaměstnavateli. Pokud však zaměstnavatel tyto benefity svým zaměstnancům chce poskytovat, musí být zapsány ve vnitřních předpisech nebo ve smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Vhodné nastavení systému zaměstnaneckých benefitů společně s vhodně nastaveným systémem odměňování zaměstnanců napomáhá k lepší konkurenceschopnosti celé společnosti na trhu práce. Má také pozitivní vliv na zaměstnance, kteří tyto výhody mnohdy přivítají více než motivaci v podobě platu či mzdy. Zaměstnanec, který se rozhoduje mezi více pracovními nabídkami, dá přednost především společnosti, která mu poskytne pro něj zajímavější balíček benefitů. Z hlediska soukromého i pracovního jsou poskytnuté výhody pro zaměstnance přínosem. Rovnováha v životě soukromém i pracovním přispívá k lepším pracovním výkonům, ke spokojenosti zaměstnancům a snižuje celkovou pracovní neschopnost. Pro zaměstnavatele je velmi důležité, jak jeho společnost vnímají zaměstnanci, zákazníci i okolí.

⁵ Podle MACHÁČEK, I., 2013.

Pro zaměstnanecké benefity jsou typické tyto znaky:

- nebývají závislé na zásluhách, jejich rozsah a struktura se často zlepšuje s postavením zaměstnance v organizaci a délkou trvání pracovního poměru,
- zpravidla nestimulují ke krátkodobému pracovnímu výkonu,
- neznamenalí, že všichni zaměstnanci je vnímají jako výhodu, např. mladý zaměstnanec nepocítuje vysokou potřebu penzijního připojištění nebo nadstandardní zdravotní péče,
- jsou často zavedeny proto, že kopírují trend nebo morální závazky a nejsou podloženy racionální analýzou,
- u velkých a bohatých organizací nalezneme širokou škálu benefitů oproti malým podnikům, které jich nabízejí jen omezený počet,
- jakmile jsou zavedeny, je obtížné je zrušit a zaměstnanci je vnímají spíše jako přirozenou součást pracovního vztahu než jako nadstandardní péči,
- mohou pozitivně působit na pracovní spokojenost, ale vždy podněcují nespokojenost, jestliže je jejich přiznávání spravováno nesystémově a ledabyly, že to vyvolává pocity nespravedlivosti, obvinění z nadržování nebo favorizování,
- mohou být poskytovány na základě kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy, či jiné smlouvy, popř. vnitřního předpisu.⁶

2.4 Historie benefitů

Zaměstnanecké benefity vznikly v USA. V období druhé světové války došlo k velkému nedostatku pracovních sil, protože se zakázalo zvyšování platů. Za těchto podmínek lidé byli méně ochotní pracovat, a proto museli zaměstnavatelé vymyslet něco, co přiláká lidi do jejich firem a co udrží jejich stálé zaměstnance. Začali nabízet různé výhody pro své pracovníky. Příspěvky na závodní stravování, platby účtů od lékaře atd. Poskytování těchto výhod z velké části podpořila daňová politika. I dnes tvoří zaměstnanecké výhody významnou součást nákladů práce. V roce 1929 tvořily pouze 3 % těchto nákladů, v roce

⁶ Podle DVORÁKOVÁ, Z. a kol., 2007.

1969 již 31 % a v roce 1989 dosáhly 39 %⁷. Především díky odborům se podařilo dosáhnout těchto hodnot.

K největšímu rozkvětu v zaměstnaneckých benefitech došlo počátkem minulého století. Úspěšný československý podnikatel a tvůrce obuvnického impéria, Tomáš Baťa, zavedl ve své podnikatelské strategii mimo jiné také péči o své zaměstnance. Věřil v to, že dobrá péče o zaměstnance je výhodná i pro zaměstnavatele. Jednou z výhod, které zavedl, bylo závodní stravování. Zaměstnancům mělo pomáhat k méně častým onemocněním a lepší efektivitě v práci. Toho všeho docílil podáváním kvalitnější stravy. Krom toho svým zaměstnancům poskytoval kulturní a sportovní vyžití. Další výhodou bylo zavedení podnikového ubytování, které se v pozdější době rozmohlo. Velké podniky začaly poskytovat svým kmenovým zaměstnancům tzv. podnikové byty. Mělo to napomoci k jejich udržení ve firmě. Dodnes jsou tyto benefity poskytovány a využívány.

2.5 Cíl benefitů

Cílem považujeme dosažení žádoucího koncového stavu. Je to jakýsi jasně definovaný mezník v budoucnu, kterého se snažíme docílit. Cíle zaměstnaneckých benefitů mohou být například zlepšování konkurenceschopnosti podniku, zlepšování zaměstnaneckých vztahů či podpora relaxace zaměstnanců.

Mezi hlavní čtyři cíle, které by měly benefity splňovat, patří:

- nákladová efektivnost,
- soulad se zákony,
- konkurenceschopnost vůči ostatním firmám,
- přizpůsobení jednotlivým potřebám a preferencím zaměstnanců v nejvyšší možné míře.⁸

2.6 Členění benefitů

Zaměstnaneckých výhod je velké množství a jejich členění je rozsáhlé, proto je důležité toto členění vysvětlit. V této podkapitole si tedy rozdělíme a vysvětlíme benefity zaměstnanců.

⁷ Podle MILKOWICH G., BOUDREAU J., 1993.

⁸ Podle MILKOWICH G., BOUDREAU J., 1993.

2.6.1 Členění podle odvodové a daňové výhodnosti

Poskytnuté benefity mají daňové dopady, a to je pro zaměstnavatele i pro zaměstnance důležité. Na začátku této kapitoly jsme si vysvětlili daňovou uznatelnost a neuznatelnost výdajů (nákladů), jak z pohledu zaměstnance, tak z pohledu zaměstnavatele. U zaměstnanců mohou být příjmy ze závislé činnosti osvobozeny od daně z příjmů. Mohou být také zahrnovány nebo nezahrnovány do základu vyměřovacího pro stanovení odvodu pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a na pojištění sociální. U zaměstnavatele platí, že jsou hrazeny v rámci daňových nebo nedaňových výdajů (nákladů) přímo ze zisku po zdanění nebo ze sociálního fondu tvořeného ze zisku po jeho zdanění.

- **Mimořádně výhodné benefity** - je to takový benefit, který je daňovým výdajem pro zaměstnavatele. Na straně zaměstnance je osvobozen od daně z příjmů FO. V tomto případě není součástí vyměřovacího základu pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení.
- **Částečně výhodné benefity (s dílčí výhodností)** - pokud je daňová výhoda na straně zaměstnance, tak jsou příjmem. Příjem z benefitu není zdaňovaným příjmem. Z toho vyplývá, že nám nezvyšuje základ daně poplatníka. Pokud je však daňová výhoda na straně zaměstnavatele, tak je zaměstnanecký benefit daňovým výdajem. V důsledku nám snižuje daňový základ, anebo nám daňovou ztrátu ještě zvětšuje.

2.6.2 Členění z věcného hlediska

Z tohoto hlediska členíme zaměstnanecké benefity do pěti částí.

- **Podpora zaměstnaneckých vztahů souvisejících s pracovním zařazením** – mezi tyto benefity řadíme například dopravu do zaměstnání a ze zaměstnání, příspěvky na ubytování nebo poskytnutí osobního automobilu zaměstnanci. Tyto benefity jsou poskytnuty zaměstnancům v případě horší dopravní obslužnosti do zaměstnání.
- **Osobní kvalifikační rozvoj a vzdělávání zaměstnanců** – tyto benefity jsou spojeny se vzděláváním. Jedná se o výuku a různé kurzy pro zaměstnance.
- **Zdravotní předpoklad zaměstnanců** – jedná se o péči o zdraví zaměstnanců. Zahrnují se zde například příspěvky na léky či vitamíny, lékařská péče nebo

zdravotní péče, služby očních lékařů, příspěvky na dovolené a mnoho dalších benefitů. Pro zaměstnavatele je velmi důležité, aby jeho zaměstnanci byli zdraví a schopni pracovat, protože zdravý pracovník odvede kvalitnější práci.

- **Sociální předpoklad zaměstnanců** – různé podpory a půjčky zaměstnancům, kteří prochází složitějším obdobím svého života z pohledu sociálního.
- **Volný čas zaměstnanců** – každý zaměstnanec má svůj volný čas, který tráví podle svého. Tyto benefity jsou poskytovány především pomocí poukázek, tzv. Flexipassů, které jsou vydávány v různých hodnotách. Zaměstnanec je potom může využít na rekreaci a vstupy do sportovních zařízení. Například sauna, bazén, fitness, sporty a mnoho dalšího.

2.6.3 Členění podle charakteru benefitů

Podle charakteru benefity dělíme na výdaj zaměstnavatele nebo příjem zaměstnance. V obou případech tak může být příjem či výdaj peněžní nebo nepeněžní.

- **Finanční benefity** – zaměstnavatel na tyto benefity musí poskytnout finanční prostředky. Z pohledu zaměstnance je tento benefit finančním příjmem, který obdrží v příslušné částce.
- **Nefinanční benefity** – zaměstnavatel na tyto benefity nemusí poskytovat finanční prostředky. Může to být například poskytnutí vlastních výrobků či služeb firmy, prodej zboží či služeb za nižší cenu než je cena prodejně, parkování v zaměstnání zdarma a další výhody. Jsou to tzv. bezplatná či jiná zvýhodnění zaměstnancům.

2.6.4 Členění z hlediska volitelnosti a úhrnnosti

Toto členění jsme už zmínili v podkapitole 2.1 Zaměstnavatel. Zaměstnanecké výhody lze tedy poskytovat dvěma formami.

- **Fixní forma poskytování benefitů** – ve vnitřním předpisu nebo kolektivní smlouvě jsou stanoveny benefity, které jsou poskytovány pro všechny zaměstnance. Je zcela na zaměstnanci, zda těchto výhod využije či nikoli. V tomto případě se jedná o určitý poukázkový systém. Do této kategorie můžeme zařadit např. stravenky, mobilní telefon, zdravotní péči a jiné.

- **Flexibilní forma poskytování benefitů** – v tomto případě je stanoven určitý počet bodů pro každého zaměstnance. Tyto body se přidělují zaměstnancům podle pozice ve firmě nebo například podle odpracovaných let. Zaměstnavatel poté stanoví balíček výhod. Zaměstnanec si pak sám vybere benefity, které mu nejvíce vyhovují.

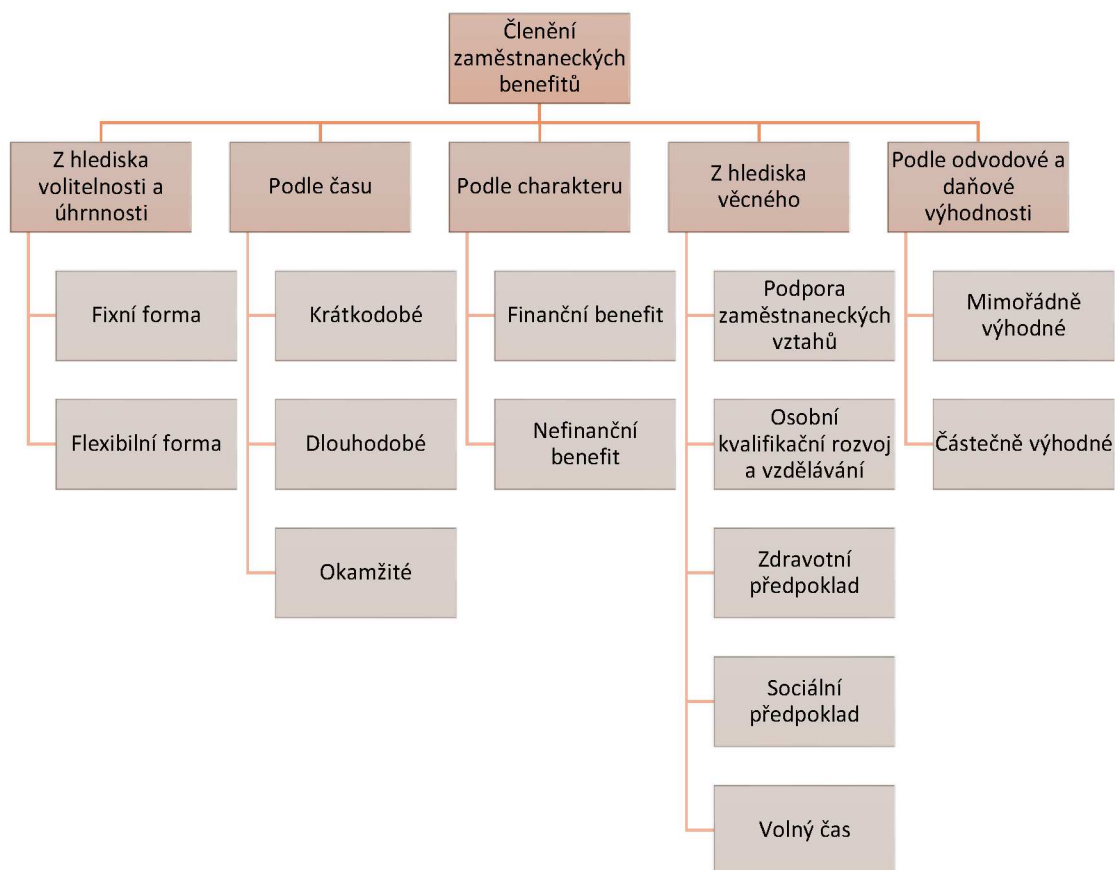
2.6.5 Členění podle času

U každého benefitu je jiná doba působení výhody, a proto dělíme benefity z hlediska času jejich působení a to takto:

- **Jednorázové (okamžité)** – zaměstnanecké půjčky
- **Krátkodobé** – např. příspěvky na stravování
- **Dlouhodobé** – příspěvky na penzijní připojištění či zdravotní pojištění

2.7 Dílčí shrnutí

V této kapitole byly objasněny základní pojmy, se kterými budeme pracovat v dalších kapitolách. Členění zaměstnaneckých výhod můžeme rovněž shrnout do grafu 2.1.



Graf č. 2.1 – Členění zaměstnaneckých benefitů⁹

⁹ Vlastní zpracování.

3 Popis daňového řešení zaměstnaneckých benefitů

V této kapitole se zaměříme na poskytování zaměstnaneckých výhod podle právních předpisů. Nejprve si projdeme zaměstnanecké výhody z pohledu zákoníku práce, následně z pohledu zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZdP“) a nakonec si vysvětlíme poskytování zaměstnaneckých výhod z hlediska pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění. V druhé polovině této kapitoly rozebereme nejčastější benefity. Vybrané benefity si jednotlivě popíšeme a vysvětlíme si problematiku s nimi spojenou.

3.1 Poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu právních předpisů

Zaměstnanecké benefity jsou upraveny z části v ZdP a z části v ZP. Na některé benefity se vztahují i jiné zákony (například zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty, ve znění pozdějších předpisů a jiné). V ZdP je rozlišen podle zaměstnavatele a zaměstnance.

3.1.1 Poskytování zaměstnaneckých benefitů z hlediska zákoníku práce

Zákoník práce nabízí možnosti poskytovat zaměstnancům různá plnění nepeněžní či peněžní povahy. Stanovuje výhody povinně poskytované, jako je například odborný rozvoj zaměstnanců. Důležitou roli sehrává kolektivní smlouva, kterou právě ZP upravuje. Poskytování různých plnění ve formě zaměstnaneckých benefitů nemusí být zakotveno pouze v obsahu kolektivní smlouvy, ale může být součástí vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní smlouvy nebo také součástí jakékoli jiné smlouvy uzavřené se zaměstnancem. Může se jednat například o tyto plnění zaměstnavatele:

- odstupné § 67 a § 68 ZP,
- cestovní náhrady § 151 až § 189 ZP,
- dovolená § 211 až § 223 ZP,
- odborný rozvoj zaměstnanců § 227 až § 235 ZP.

Ve mzdové oblasti se u podnikatelských subjektů může jednat o následující zaměstnanecké výhody:

- příplatky ke mzdě za práci přesčas vyšší, než je 25 % průměrného výdělku (§ 114 ZP),

- příplatky k dosažené mzdě za práci ve svátek vyšší, než je průměrný výdělek zaměstnance místo náhradního volna (§ 115 odst. 2 ZP),
- příplatky ke mzdě za noční práci vyšší, než je 10 % průměrného výdělku (§ 116 ZP),
- příplatky ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí vyšší než 4,80 Kč za hodinu práce (§ 117 ZP),
- příplatky ke mzdě za práci v sobotu a v neděli vyšší než 10 % průměrného výdělku (§ 118 ZP),
- odměna za pracovní pohotovost vyšší než 10 % průměrného výdělku (§ 140 ZP).¹⁰

Zaměstnavatel může podle § 305 ZP vydat vnitřní předpis a stanovit v něm práva mzdová a jiná práva v pracovněprávních vztazích. Tento předpis nesmí být ovšem v rozporu s právními předpisy a musí být vydán písemně. Vnitřní předpis je závazný pro všechny zaměstnance a také pro zaměstnavatele.

3.1.2 Poskytování zaměstnaneckých benefitů z hlediska zákona o daních z příjmů

3.1.2.1 Zaměstnanecké benefity na straně zaměstnance

Pokud se snažíme posuzovat daňové řešení zaměstnaneckých benefitů na straně zaměstnance, je nutné si zjistit, zda se jedná o příjem, který je předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti u zaměstnance a zda se jedná o příjem podléhající dani nebo osvobozený od této daně. Postup osvobození od daně je uplatněn např. v následujících situacích:

- § 6 odst. 9a ZdP – nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj nebo rekvalifikaci zaměstnanců, související s předmětem činnosti,
- § 6 odst. 9c ZdP – hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti,
- § 6 odst. 9g ZdP – hodnota nepeněžního bezúplatného plnění a to až do úhrnné výše 2000 Kč ročně u každého zaměstnance (dary),
- § 6 odst. 9l ZdP – půjčky zaměstnancům.

Pokud zaměstnavatel vyplátí zaměstnancům peněžní plnění, podléhá to vždy zdanění u zaměstnance. Týká se to také výše vyjmenovaných benefitů.

¹⁰ Podle MACHÁČEK, I., 2013.

ZdP obsahuje také limity, do výše kterých je poskytována zaměstnanecká výhoda na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmů závislé činnosti. Nad tyto limity podléhá zdanění a to z tzv. superhrubé mzdy. Postup je uplatněn např. v následujících situacích:

- § 6 odst. 9d ZdP – nepeněžní plnění poskytována zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi ve formě použití zdravotnických, vzdělávacích nebo rekreačních zařízení je od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za zdaňovací období,
- § 6 odst. 9i ZdP – hodnota přechodného ubytování poskytována jako nepeněžní plnění v souvislosti s výkonem práce a to do výše 3 500 Kč za měsíc; nesmí se jednat o ubytování na pracovní cestě,
- § 6 odst. 9p ZdP – platba zaměstnavatele v celkové částce nejvýše 30 000 Kč ročně jako příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření, příspěvek na penzijní pojištění nebo příspěvek na pojistné.

Není-li poskytnuté plnění zaměstnavatele u zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti podle § 6 odst. 9 ZdP a současně podléhá odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění, bude nepeněžní či peněžní plnění zaměstnavatele zdaněno u zaměstnance z tzv. superhrubé mzdy. U zaměstnance je základem daně součet těchto položek:

- výše hrubé mzdy podléhající zdanění,
- peněžní nebo nepeněžní plnění zaměstnavatele podléhající zdanění u zaměstnance,
- částka povinného pojistného na sociální a zdravotní pojištění hrazeného zaměstnavatelem jak z hrubé mzdy tak ze zdanitelného nepeněžního nebo peněžního plnění zaměstnavatelem zaměstnanci.¹¹

3.1.2.2 Zaměstnanecké benefity na straně zaměstnavatele

Pokud se podíváme na daňovou uznatelnost výdajů (nákladů) zaměstnaneckých výhod, které poskytuje zaměstnavatel, vycházíme v převážné míře z § 24 odst. 2j. Mezi daňově uznatelné patří výdaje (náklady) vynaložené na:

- pracovní a sociální podmínky,
- péči o zdraví,
- zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců.

¹¹ Podle MACHÁČEK, I., 2010.

Tato výše uvedená plnění vyplývají z uzavřených kolektivních smluv, pracovních smluv, vnitřních předpisů nebo jiných smluv uzavřených mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, budou na straně zaměstnavatele výdajem (nákladem) daňovým pouze v případě, že ZdP nebo jiný zvláštní zákon nestanoví jinak.

V některých případech však může ZdP stanovit své daňové řešení jinak. Jedná se o případy, které nalezneme převážně v § 25 odst. 1 ZdP. Za výdaje (náklady) vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely nelze uznat například zejména:

- § 25 odst. 1e ZdP – vyplacené podíly na zisku,
- § 25 odst. 1h ZdP – nepeněžní plnění poskytované zaměstnanci ve formě příspěvku na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce,
- § 25 odst. 1n ZdP – manka a škody přesahující náhrady,
- § 25 odst. 1t ZdP – výdaje na reprezentaci, kterými jsou především výdaje na pohoštění, občerstvení nebo dar,
- § 25 odst. 1zm ZdP – nepeněžní plnění nealkoholických nápojů poskytovaných zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti.

3.1.3 Poskytování zaměstnaneckých benefitů z hlediska pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění

Vyměřovacím základem zaměstnance pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění je „...úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle ZdP a nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském nebo důchodovém pojištění. Jak v § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, tak v § 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů, je stanoveno, že zúčtovaným příjmem se rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance“¹².

¹² Podle MACHÁČEK, I., 2013, str. 26.

Do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a na všeobecné zdravotní pojištění se **zahrnuje** například:

- rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou, za kterou jsou vlastní výrobky prodány nebo služby poskytnuty zaměstnancům,
- nepeněžní příjem zaměstnance ve výši ceny obvyklé související s výdaji zaměstnavatele na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání,
- nepeněžní příjem ve výši 1 % pořizovací ceny motorového vozidla poskytnutého zaměstnavatelem zaměstnanci k bezplatnému používání pro služební i osobní účely.

Do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a na všeobecné zdravotní pojištění se **nezahrnuje** například:

- náhrada škody podle ZP – náhrada za ztrátu na výděлку v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání,
- odstupné – pokud je odstupné vyplaceno zaměstnanci podle § 67 ZP, podléhá zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti, nezahrnuje se do vyměřovacího základu zaměstnance pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění,
- jednorázová sociální výpomoc – poskytuje se zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížným poměrům vzniklým v důsledku například životní pohromy, požáru nebo jiné mimořádně závažné události.

Výše uvedené příklady, které se zahrnují nebo nezahrnují do vyměřovacího základu zaměstnance, najdeme v § 5 odst. 2 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů a § 3 odst. 2 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Pokud chceme vypočítat výši daně z příjmů ze závislé činnosti, musíme vycházet z tzv. superhrubé mzdy. Tato mzda v sobě zahrnuje výši pojistného hrazeného zaměstnavatelem za sebe sama, viz Tab. č. 3.1. Musíme si ovšem také uvědomit, že poskytne-li zaměstnavatel peněžní či nepeněžní příjem zaměstnanci formou zaměstnaneckého benefitu, který je zahrnován do vyměřovacího základu zaměstnance, tak podle znění § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů a podle znění § 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů bude základ daně pro výpočet daně z příjmů sazbou daně 15 % navýšen o

výši peněžního (nepeněžního) příjmu a také navíc o částku 34 % z tohoto peněžního (nepeněžního) příjmu.

	Sazby pojistného na sociálním zabezpečení	Sazby pojistného na zdravotním pojištění	Sazby pojistného na sociálním zabezpečení a na zdravotním pojištění
Zaměstnavatel	25 %	9 %	34 %
Zaměstnanec	6,5 %	4,5 %	11 %

Tab. č. 3.1 – Sazby pojistného na sociálním zabezpečení a zdravotním pojištění¹³

3.2 Nejčastěji poskytované zaměstnanecké benefity

V této podkapitole si popíšeme nejčastěji poskytované benefity, jejich specifika, případné změny roku 2016 a daňové řešení jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Zaměstnanecké benefity se postupem času vyvíjejí a zaměstnavatelé stále častěji tyto benefity svým zaměstnancům umožňují využívat. Jak často jsou poskytovány benefity ve firmách od roku 2010 do roku 2015, nám ukazuje následující tabulka č. 3.2.

Zaměstnanecké benefity	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Mobilní telefon	80	84	75	87	89	88
Vzdělání	70	78	82	85	81	83
Pitný režim	71	79	71	82	75	81
Lékařské prohlídky	-	-	-	75	78	77
Příspěvek na penzijní připojištění	60	71	74	68	68	77
Služební automobil	75	80	75	76	74	73
Stravenky	75	68	81	82	74	72
Věcné dary/ jednorázové odměny	57	64	64	71	71	66
Příspěvek na životní pojištění	39	54	43	53	49	60
13. plat	32	37	37	39	39	47
Kultura	29	28	33	41	35	42
Zaměstnanecké	31	32	36	38	34	40

¹³ Vlastní zpracování.

půjčky						
Zdraví (vitamíny, rehabilitace, atd)	24	31	35	36	39	36
Sport	33	32	39	40	42	35
Dny volna, tzv. sick day	-	-	-	30	25	33
Očkování proti chřipce	24	28	25	35	27	31
Příspěvek na dovolenou	20	24	28	32	27	30
Flexi – poukázky	14	13	12	24	26	24
Příspěvek na cestování do zaměstnání	14	20	15	22	20	14

Tab. č. 3.2 – Podíl firem poskytujících benefity v procentech v letech 2010 – 2015¹⁴

České firmy jsou schopny nabízet zaměstnancům stále více benefitů díky svojí lepší ekonomické situaci. Z výše uvedené tabulky můžeme vidět, že většina benefitů má větší procentuální zastoupení (mimo stravenky a služební automobil). Firmy jsou na tom podstatně lépe, ale nechťejí zvyšovat základní mzdy. Raději nabízejí benefit, jako je 13. plat, u kterého vidíme nárůst o celých 15 % v roce 2015 oproti roku 2010. Největší nárůst zaznamenaly příspěvky na penzijní připojištění a příspěvky na životní pojištění. Roste tak trend podpory dlouhodobých benefitů.

3.2.1 Stravenky

Poskytování stravování zaměstnancům patří k nejčastějším zaměstnaneckým benefitům, a to v různých formách. K nejčastější formě patří poskytování stravenek zaměstnancům od zaměstnavatele. Stravenka je podle ZP dobrovolným příspěvkem zaměstnavatele, na který si také přispívá zaměstnanec, a to ze 45 %. ZP ukládá povinnost zaměstnavateli, umožnit svým zaměstnancům stravování na směnách, podle § 236. Zaměstnanci ze stravenek neodvádí sociální a zdravotní pojištění, získají tedy větší částku, než kterou by dostali při navýšení jejich mzdy. Investice do stravenek je pro zaměstnavatele výhodnější o 48 % než investice do mzdy. Zaměstnanec může stravenku použít k zakoupení obědu ve veřejně stravovacím

¹⁴Zdroj-<http://www.financninoviny.cz/zpravy/pruzkum-13-plat-ma-letos-v-nabidce-benefitu-47-pct-firem/1250968>.

zařízení, ale také stravenkou může zaplatit nákup v supermarketu nebo jiné prodejně potravin. Stravenky se vydávají v podobě papírových poukázek nebo nově v podobě bezkontaktních platebních (čipových) karet. Využití stravenkové karty je naprosto obdobné, jako u papírových poukázek. U zaměstnanců je osvobozena hodnota bezplatně poskytnutého stravování v celé výši.

ZdP stanovuje výši příspěvku, který zaměstnavatel může poskytnout na stravování svým zaměstnancům. Tato částka může být daňově uznatelným nákladem na straně zaměstnavatele, při splnění těchto podmínek:

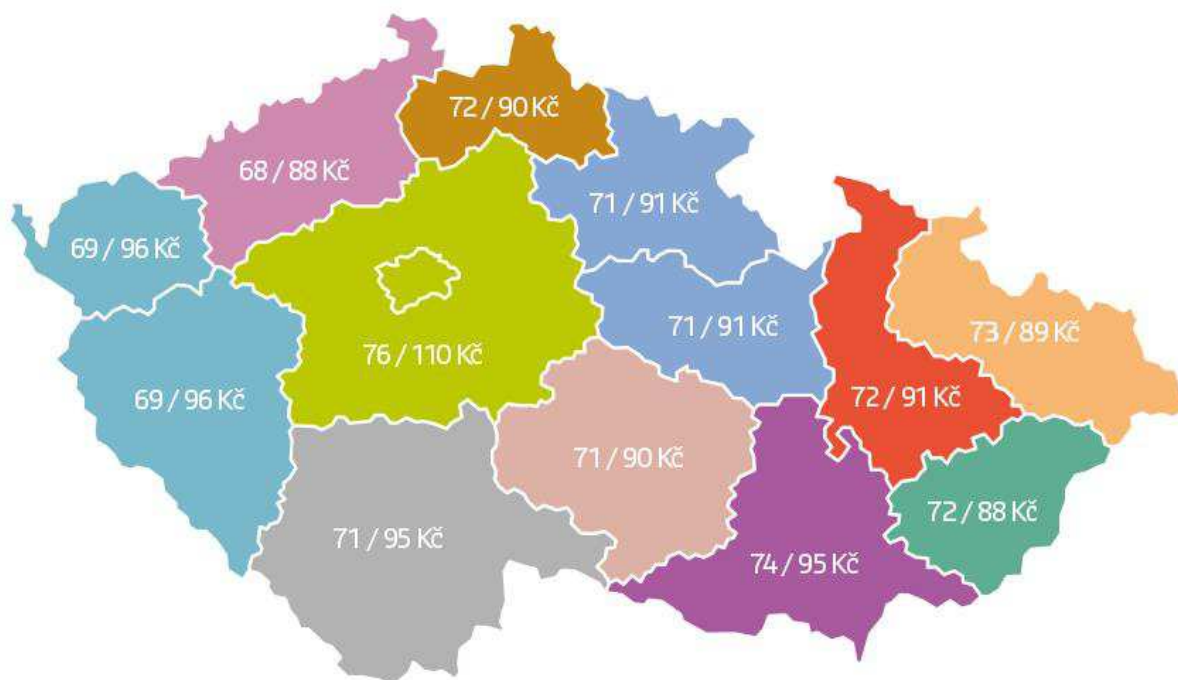
- maximální výše 55 % ceny jednoho jídla; zbývajících 45 % si hradí zaměstnanec sám,
- maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného § 6 odstavec 7a ZdP,
- směna zaměstnance trvá alespoň 3 hodiny.

Poukázky na stravování (stravenky) při prodeji i nákupu nepodléhají dani z přidané hodnoty tehdy, pokud zaměstnavatel zajistí stravování prostřednictvím prodeje a nákupu stravenek k použití ve vybrané síti stravovacích zařízení, které mají vyznačenou jmenovitou hodnotu v Kč. Jedná se o platební prostředek, který nám nahrazuje peníze.

Na straně zaměstnance se jedná o nepeněžitý příjem. Poskytuje-li zaměstnavatel tyto stravenky za úplatu, která je nižší než nominální hodnota stravenky, anebo jsou poskytovány bezplatně, potom platí, že celá nominální hodnota stravenky je na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti. Osvobození od daně z příjmů najdeme v § 6 odst. 9b ZdP.

Od 1. 1. 2016 vzejde v platnost vyhláška č. 385/2015 Sb., ministerstva práce a sociálních věcí o změně sazby stravného na pracovních cestách. Od tohoto stravného se odvíjí také výše příspěvku na stravování. Tato vyhláška zvyšuje příspěvek na stravování na 83 Kč na den. Pro firmy je tento příspěvek daňově uznatelným nákladem. Nejvíce peněz si z daní odečtou, pokud budou poskytovat stravenky v hodnotě 105 Kč. Pokud na toto zaměstnavatel i zaměstnanec přistoupí, zaměstnavatel zaplatí 58 Kč (55 %) a zaměstnanec 47 Kč (45 %). Pokud vyjdeme z předpokladu, že má měsíc 20 pracovních dní, tak zaměstnanec získá k měsíčnímu příjmu 1160 Kč navíc.

Většina zaměstnanců musí doplácet ke stravenkám při placení hlavního jídla (oběda). Na obrázku níže se můžete podívat na průměrnou hodnotu stravenky v Kč a průměrnou hodnotu poledního menu v Kč v České republice. Údaje na obrázku č. 3.1 jsou z roku 2014.



Obr. č. 3.1 – Porovnání ceny stravenky a ceny menu v ČR¹⁵

3.2.2 Příspěvek na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění

Příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem patří spolu s příspěvkem na soukromé životní pojištění ke stále častějším zaměstnaneckým benefitům. Tyto benefity jsou státem podporované, proto k nim patří daňové zvýhodnění.

Pokud se jedná o zaměstnance, ten se nemusí na těchto produktech podílet sám. Na tyto druhy pojištění může zaměstnanci přispívat také zaměstnavatel (k jeho úložce se nevztahuje státní příspěvek) a to podle znění § 6 odst. 9p ZdP. U zaměstnance je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozena platba zaměstnavatele a to v celkovém úhrnu nejvýše 30 000 Kč ročně. Limitní výše tohoto daňového osvobození se vztahuje pouze na příspěvky poskytované zaměstnanci od téhož zaměstnavatele. Jestliže je zaměstnanec zaměstnán u více zaměstnavatelů v jednom kalendářním roce, sleduje se limit u každého zaměstnavatele samostatně. Pokud bude limit 30 000 Kč v kalendářním roce překročen, bude připočtena nadlimitní výše příspěvku ke zdanitelné mzdě zaměstnance a výpočet měsíční zálohy na daň z příjmů proběhne ze superhrubé mzdy. Nastane tak v příslušném měsíci, kdy dochází k překročení tohoto limitu. Tuto daňovou výhodu nelze uplatnit v případě, kdy zaměstnavatel poskytnul zaměstnanci příspěvek ve finanční podobě.

¹⁵ Zdroj <http://cz.benefity.sodexo.com/stravenky/gastropass>.

Z pohledu zaměstnavatele se řídíme podle znění § 24 odst. 2j bodu 5 ZdP, který nám udává, že tyto příspěvky jsou daňově uznatelné a to bez ohledu na jejich výši. Jejich poskytování zaměstnavatelem však musí vyplývat z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. V případě, že zaměstnanec pracuje na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, je zaměstnavatel povinen hradit tento výdaj jako daňový, pokud je splněna podmínka § 24 odst. 2j bodu 5 ZdP.

Životní pojištění se sjednává na zabezpečení rodiny v případě, že by došlo k poklesu nebo výpadku příjmu pojistníka. Dělíme jej na spořicí a rizikovou část a můžeme si snížit daňový základ až o 12 000 Kč. Aby bylo možno snížit daňový základ o zaplacené pojistné na životní pojištění, je nutno splňovat tyto zákonem dané podmínky:

- pojistník je totožný s osobou pojistnou,
- pojistné je uhrazeno na riziko „smrti nebo dožití“,
- pojištění je sjednáno na minimální dobu 5 let,
- ve smlouvě je sjednaná výplata pojistného plnění nejdříve v kalendářním roce, ve kterém pojištěná osoba dosáhne 60 let.

V následující tabulce č. 3.3 máme porovnání měsíční úložky vložené do penzijního připojištění a výši státního příspěvku, který dostaneme v případě uložení určité peněžité částky.

Měsíční úložka v Kč	Měsíční státní příspěvek
Do 299	0
300	90
400	110
500	130
600	150
700	170
800	190
900	210
1000 a více	230

Tab. č. 3.3 – Státní příspěvek u penzijního pojištění¹⁶

Od 1. 1. 2016 budou změněny některé podmínky v penzijním spoření, které by měly být pro řadu lidí atraktivnější. Je to:

- možnost si vybrat naspořené prostředky již v 60 letech s možností vybírat si peníze prostřednictvím penze nebo jednorázovým vyrovnáním; v případě, že si zvolí účastník výplatu prostřednictvím desetileté penze, bude výnos osvobozen od zdanění, které činí 15 %,
- možnost spořit si mohou také malé děti, které si ve svých 18 letech můžou vybrat až třetinu naspořených peněz,
- možnost odečíst si více peněz z daňového základu, a to až 3 600 Kč ročně,
- hranice pro daňové zvýhodnění se zvýší na 50 000 Kč ročně, což by mělo více motivovat firmy v přispívání zaměstnancům v podobě benefitů; tato změna začne platit v daňové oblasti až od roku 2017,
- a jiné.

3.2.3 13. plat

Třináctý plat je nenárokovatelná složka mzdy, která je ukotvena ve smlouvě. Je závislá na odvedené práci zaměstnance, na hospodářském výsledku firmy a především na dobré vůli zaměstnavatele, který tuto odměnu vyplácí. Zaměstnavatel tak může prostřednictvím třináctého platu motivovat své zaměstnance k lepším výkonům.

¹⁶ Vlastní zpracování.

3.2.4 Firemní školka

Poměrně novým trendem v benefitech se staly firemní školky. Firma si založí firemní školku a musí dodržovat určitá pravidla nařízené Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT). Tato pravidla upravuje předpis č. 410/2005 Sb., vyhláška o hygienických požadavcích na prostory zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělání dětí a mladistvých.¹⁷ Školka slouží pro odložení dítěte v průběhu pracovní doby zaměstnance. Firmy tuto možnost nabízejí převážně proto, aby se jim zaměstnanci vraceli brzo po mateřské dovolené a neztráceli tak dlouho kontakt se svou prací. Zaměstnavatelům se tak sníží náklady na přijímání a zaučování nových zaměstnanců, zvětší se loajalita zaměstnanců a především prestiž firmy.

MŠMT vytvořilo pro tzv. firemní školky možnost čerpání dotací. Výše dotace se liší podle druhu zřizovatele, a to:

- církve,
- veřejný zřizovatel,
- soukromý zřizovatel – financována podle zákona č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školním zařízením, ve znění pozdějších předpisů.

Již současná legislativa Ministerstva financí umožňuje náklady na zřízení a provoz škol „... považovat za daňově účinné výdaje a to v souladu s ustanovením § 24 odst. 2j bodu 3 ZdP za podmínky, že jsou zřízeny, či zřizovány v souladu se školským zákonem“¹⁸.

Zaměstnanec, který má své dítě ve školce, si může uplatnit školkovné na každé dítě. Školkovné je maximálně ve výši minimální mzdy pro daný rok. Od 1. 1. 2016 může jeden z rodičů uplatnit slevu na dani ve výši 9 900 Kč za rok na jedno dítě. Podmínkou je, že musí dítě žít ve společné domácnosti s poplatníkem a je nutné doložení potvrzení školky. Právní úpravu této problematiky obsahuje ustanovení § 35ba odst. 1g a ustanovení § 35bb ZdP.

Výši školkovného, která představuje slevu na dani, za poslední 3 kalendářní roky uvádí následující tabulka č. 3.4:

Rok	2014	2015	2016
Výše školkovného	8 500	9 200	9 900

¹⁷ <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-410>.

¹⁸ <http://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/firemni-skolka-informace>.

v Kč			
-------------	--	--	--

Tab. č. 3.4 – Výše školkovného¹⁹

3.2.5 Dovolená nad rámec zákona

Ze zákona má každý zaměstnanec nárok na dovolenou v délce 20 dnů za rok, splní-li podmínky stanovené v ZP. Podle § 212 odst. 1 ZP přísluší dovolená za kalendářní rok „...zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce“²⁰ v případě, že pracovní poměr trval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku. Zaměstnanci, kteří pracují v obzvláště náročných profesích (např. horníci), mají nárok na týden tzv. dodatkové dovolené navíc. Zaměstnavatel však může svým zaměstnancům poskytnout dny dovolené nad rámec. Tuto problematiku nám řeší § 213 ZP. Tento benefit je ze strany zaměstnavatele daňovým výdajem podle § 24 odst. 2j bodu 5 ZdP v případě, že jsou náklady na náhradu mzdy za dovolenou nad rámec základní výměry. Na straně zaměstnance je náhrada mzdy za dobu čerpání dovolené zdanitelným příjmem.

3.2.6 Příspěvek na dopravu

Někteří zaměstnavatelé svým zaměstnancům poskytují dopravu do zaměstnání a ze zaměstnání. Toto plnění může být formou peněžitého i formou nepeněžitého plnění.

Podle Vančurová „...zaměstnanci v souvislosti s výkonem závislé činnosti vzniká celá řada výdajů, které je obvykle z právního hlediska povinen nést zaměstnavatel, pokud jsou plnění spotřebována na pracovišti. Na druhé straně je například nesporné, že zaměstnanec se musí dopravit do práce, ale tento výdaj se považuje za osobní spotřebu a v České republice se v základu daně z příjmů neuplatňuje“²¹.

Daňové řešení na straně zaměstnance nám udává ZdP v § 6 odst. 9e, kdy mají možnost osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti pouze u zvýhodnění ve formě zlevněných nebo bezplatných jízenek poskytovaných zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu osob zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům. Pro ostatní skupiny zaměstnanců nenalezneme v ZdP ustanovení o možném osvobození tohoto benefitu. Na tyto skupiny zaměstnanců se vztahuje ustanovení § 3 odst. 2 a odst. 3 ZdP. V případě, že zaměstnanec předloží svému zaměstnavateli výdaje za spotřebované pohonné hmoty na základě předložení

¹⁹ Vlastní zpracování.

²⁰ Podle Zákoníku práce, 2016, str. 96.

²¹ Podle VANČUROVÁ, A., 2013, str. 119.

paragonu, v souvislosti s cestováním do zaměstnání a ze zaměstnání jeho osobním automobilem, bude tento peněžní příjem zaměstnance předmětem zdanění. Tato částka bude připočtena k jeho zdanitelné mzdě.

Jestliže je o příspěvku na dopravu dohodnuto v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu popřípadě pracovní nebo jiné smlouvě, může si zaměstnavatel uplatnit tento výdaj jako daňově uznatelný podle znění § 24 odst. 2j bodu 5 ZdP. Zaměstnavatel si tak může úhradu zaměstnance osobním automobilem i jízdné veřejným dopravním prostředkem do zaměstnání i ze zaměstnání zcela uplatnit jako daňový výdaj a to v peněžní i nepeněžní formě.

3.2.7 Služební automobil

K častým zaměstnaneckým benefitům, zejména středních a velkých firem, patří bezplatné využívání motorového vozidla a to jak pro soukromé tak i pro služební účely. Zjednodušeně říkáme, že se jedná o poskytnutí „manažerského vozidla“.

Manažerské vozidlo mohou využívat i pro soukromé účely osoby fyzické, které mají příjmy ze závislé činnosti a z funkčních požitků podle § 6 ZdP a jsou považovány podle ustanovení § 6 odst. 2 ZdP za zaměstnance „půjde o ...následující fyzické osoby:

- osoby mající příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce (tedy nejen zaměstnanci) v řádném pracovním poměru, ale i zaměstnanci vykonávající činnost na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr,
- osoby mající příjmy za práci členů družstev, společníků a jednatelů společností s.r.o. a komandistů komanditních společností, a to i když nejsou povinny při výkonu práce pro společnost nebo družstvo dbát příkazů plátce, dále osoby s příjmy za práci likvidátorů,
- členové statutárních orgánů (členové představenstev akciových společností) a dalších orgánů právnických osob (členové dozorčích rad)²².

Poskytování služebního automobilu má poměrně významnou roli mezi naturálními požitky. Jestliže zaměstnavatel tuto možnost benefitu svým zaměstnancům poskytuje, očekává, že se zaměstnanec bude svědomitě o automobil starat a pečovat o něj. Z pohledu zaměstnance je tento benefit také výhodou a to z ekonomické stránky, kdy ušetří za pořízení i

²² Podle MACHÁČEK, I., 2013, str. 86.

za provoz vozidla. V obou variantách tedy dochází k určité úspoře, kdy je automobil více využíván. Jestliže poskytnutí služebního automobilu přináší zaměstnanci určité výhody, musí se to zobrazit také v jeho základu daně.

Můžeme zde identifikovat dvě základní situace:

- bezúplatné poskytnutí automobilu – paušální ocenění, které je stanovené v ZdP, se nám promítne v základu daně ve výši 1 % vstupní ceny tohoto služebního automobilu²³,
- pronájem automobilu – do základu daně nám patří rozdíl mezi nájemným obvyklým (může být cena v nejbližší půjčovně aut nebo také procento vstupní ceny vozidla) a mezi nájemným uhrazeným zaměstnancem zaměstnavateli.

Jestliže má zaměstnanec během měsíce k dispozici bezplatně více automobilů a to i pro soukromé účely, musíme potom rozlišovat, zda je má k dispozici současně nebo postupně. Jakmile navazuje poskytnutí automobilů na sebe, zahrne se zaměstnanci do základu daně jedno procento této vstupní ceny automobilu, které je nejvyšší. Jakmile jde o souběžné používání automobilů, sčítají se jejich vstupní ceny pro výpočet jednoho procenta.

Poskytování manažerského vozidla pro soukromé účely má základní principy a to tyto:

- každý zaměstnavatel může poskytovat vozidlo zaměstnanci,
- poskytovat může jakékoliv vozidlo,
- poskytnutí manažerského vozidla pro soukromé účely ovšem nemá charakter smlouvy o výpůjčce dle § 2193 až 2200 NOZ²⁴, ani charakter nájmu dopravního prostředku 2321 až 2325 NOZ (s ohledem na bezúplatné plnění),
- na základě smluvního vztahu uzavřeného mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může zaměstnanec využívat služební automobil také pro soukromé účely,
- o používání služebního automobilu pro soukromé účely rozhoduje výhradně zaměstnanec.

Manažerské vozidlo jako benefit je z pohledu zaměstnance, pro služební i soukromé účely, obsazeno v ustanovení § 6 odst. 6 ZdP. Daňovým řešením na straně zaměstnavatele se zabývá § 24 odst. 2 ZdP. Pro zaměstnavatele jsou daňově uznatelné v plné výši náklady na

²³ Vstupní cena se pro tyto účely modifikuje a musí obsahovat daň z přidané hodnoty. Minimální hranice pro zvýšení základu daně zaměstnance je 1 000 Kč.

²⁴ Nový občanský zákoník.

opravu a udržování vozidla, havarijní pojištění, odpisy, silniční daň a jiné. Nedochází také k jejich daňovému krácení v poměru kilometrů ujetých pro podnikatelské účely k počtu celkově ujetých kilometrů včetně těch soukromých. Pohonné hmoty, které jsou spotřebovány při soukromých účelech zaměstnance, nejsou daňově uznatelné pro zaměstnavatele a hradí si je zaměstnanec sám.

3.2.8 Pitný režim

Dostatek tekutin je základem pro většinu našich tělesných funkcí. Platí to také při práci, kdy je náš mozek na správném pitném režimu závislý.

Pitný režim poskytovali zaměstnavatelé svým zaměstnancům v roce 2015 v 81 % firem. Můžeme tedy napsat, že je tento benefit ve firmách poměrně rozsáhlý. Nealkoholické nápoje a jejich daňové řešení jsou závislé na tom, zda jde o peněžní či nepeněžní plnění zaměstnavatele jeho zaměstnancům.

- Nepeněžní forma – u zaměstnance bude hodnota nealkoholických nápojů osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti na základě ustanovení § 6 odst. 9c ZdP. U zaměstnavatele nejsou výdaje na poskytnuté nealkoholické nápoje zaměstnancům daňovým výdajem na základě ustanovení § 25 odst. 1zm ZdP.
- Peněžní formě – u zaměstnance bude příspěvek na nealkoholické nápoje zdanitelným příjmem. Tento peněžní příjem bude připočten ke zdanitelné mzdě zaměstnance. Na straně zaměstnavatele budeme postupovat podle znění § 24 odst. 2j bodu 5 ZdP.

Zaměstnavatel má povinnost poskytnout svým zaměstnancům tzv. ochranný nápoj a to podle nařízení vlády č. 361/2007 Sb. o ochraně zdraví při práci. Ochranné nápoje se zaměstnancům poskytují převážně k ochraně jejich zdraví na pracovišti. Chrání je před účinky tepelné zátěže či zátěže chladem. Nápoje jsou poskytovány zdarma a záleží na vykonávané profesi zaměstnanců a pracovních podmínkách. Poskytnutím těchto nápojů se zabývá § 104 odst. 5 a odst. 6 ZP.

3.2.9 Dary

Dary neboli bezúplatná plnění nabývají různorodých forem, peněžních, ale převážně nepeněžních. Může se jednat o různé druhy motivačních prvků k podpoře prodeje a pozorností od obchodních partnerů.

U nepeněžitých darů se podle znění § 6 odst. 9g ZdP od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozuje hodnota až do výše 2 000 Kč. Tato částka platí pro každého zaměstnance na období jednoho kalendářního roku. Je tedy nutné, aby zaměstnanec sečetl za kalendářní rok všechny své nepeněžité dary a ze souhrnné částky si osvobodil pouze 2 000 Kč. Částka, která převyšuje 2 000 Kč, podléhá zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti.

Dary jsou tvořeny a čerpány z FKSP. Tyto benefity upravuje § 14 vyhlášky o fondu kulturních a sociálních potřeb. Celková výše darů může činit maximálně 15 % za základního přidělu do FKSP. Pokud firma část limitu nevyčerpá, může jej převést do dalšího kalendářního roku pro stejný účel, a to nad limit stanovený.

3.2.10 Jazykové a vzdělávací kurzy

Zaměstnance je potřeba průběžně vzdělávat a učit je potřebným činností, které ve své náplni práce využijí. K tomu, aby byl náklad na vzdělávání zaměstnanců osvobozen, je potřeba, aby dané vzdělání sloužilo k odbornému rozvoji a aby tento rozvoj souvisel s předmětem činnosti zaměstnavatele. Pokud se zaměstnanci zvýší stupeň vzdělání pomocí vzdělávacího kurzu, nemůžeme tento výdaj použít pro osvobození.

3.2.11 Příspěvek na volnočasové aktivity

K příspěvkům na volnočasové aktivity řadíme možnost využití zdravotnického, tělovýchovného, rekreačního, vzdělávacího, sportovního a předškolního zařízení nebo knihovny. Tyto motivační výhody jsou poskytovány z FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku po jeho zdanění. Při poskytování rekreace, včetně zájezdů, je u zaměstnance od daně osvobozena částka 20 000 Kč za rok, a to z hodnoty nepeněžního plnění. Tento benefit najdeme v § 6 odst. 9d ZdP, podle kterého je od daně z příjmů ze závislé činnosti tento výdaj v nepeněžním plnění osvobozen. Osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti se nevztahuje na peněžní plnění, které je vyplaceno zaměstnanci od zaměstnavatele.

U zaměstnavatele řešíme obdobně rozdělení peněžních a nepeněžních plnění.

- Nepeněžní plnění - podle ustanovení § 25 odst. 1h ZdP jsou neuznatelné výdaje poskytované ve formě příspěvku na zájezdy, kulturní pořady, sportovní akce nebo možnosti používání rekreačních, zdravotnických, vzdělávacích zařízení, předškolních zařízení, závodních knihoven, tělovýchovných a sportovních zařízení²⁵,

²⁵ Výjimkou zařízení, které jsou uvedeny v § 24 odst. 2j bodech 1 až 3 ZdP.

- Peněžní plnění - poskytne-li zaměstnavatel svému zaměstnanci peněžitý příspěvek na rekreaci nebo zájezd, bude se jednat o zdanitelný příjem na straně zaměstnance. Tento příjem je zahrnut do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Na straně zaměstnavatele se v tomto případě bude jednat o daňový výdaj v případě, že bude splněna podmínka § 24 odst. 2j bodu 5 Zdp.

3.3 Dílčí shrnutí

V této kapitole bylo shrnuto poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu právních předpisů a následně byla objasněna problematika u vybraných zaměstnaneckých výhod. Přiblížili jsme problematiku pouze některých výhod, převážně těch, které se nám promítly i v dalších kapitolách této bakalářské práce. U každého vybraného benefitu jsme se snažili objasnit problematiku daňového řešení na straně zaměstnance i na straně zaměstnavatele a popřípadě uvést novinky, které jsou spojeny s rokem 2016.

4 Zhodnocení poskytování zaměstnaneckých benefitů u vybraných firem

V následující kapitole probereme praktickou část bakalářské práce. Zabýváme se zde zkoumáním a analýzou problematiky zaměstnaneckých benefitů ve vybraných firmách. Pro tuto bakalářskou práci jsme si vybrali šest firem z Moravsko-slezského kraje, přesněji z Bruntálského okresu. Tato oblast byla vybrána z důvodu vysoké míry nezaměstnanosti a zajímá nás, zda tato ovlivňuje poskytování zaměstnaneckých výhod. Do oslovených firem byl odnesen dotazník²⁶, který vyplnilo celkem 70 zaměstnanců. Respondenti následujících firem byli vybíráni náhodným výběrem:

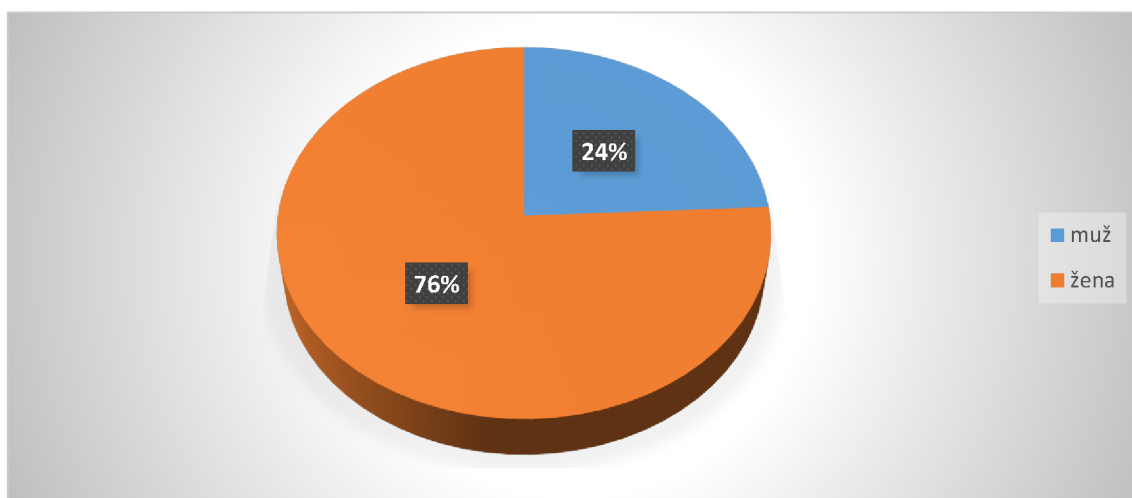
- Česká spořitelna a.s. - pobočky na Bruntálsku,
- SZZ Krnov, příspěvková organizace,
- Bosch Termotechnika s.r.o. – Krnov, Město Albrechtice,
- Segezha packaging s.r.o. - Úvalno,
- Bašista, strojírenská činnost - Krnov,
- Úřad práce – Krnov.

Tyto společnosti byly vybrány z důvodu různorodosti poskytování služeb a lokace, ve které se nacházejí. Dotazníkovým způsobem jsme se pokusili v těchto vybraných firmách zjistit druhy a míru benefitů, které jsou zaměstnancům firem poskytovány, dále oblibu a spokojenost dotazovaných s poskytovanými benefity a jiné. Vytvořený dotazník obsahuje 12 otázek, které jsou převážně uzavřené. Všechny odpovědi byly vyhodnoceny a zaneseny pomocí grafů do této kapitoly.

²⁶ Dotazník je přílohou mé bakalářské práce.

4.1 Výsledky dotazníkového průzkumu

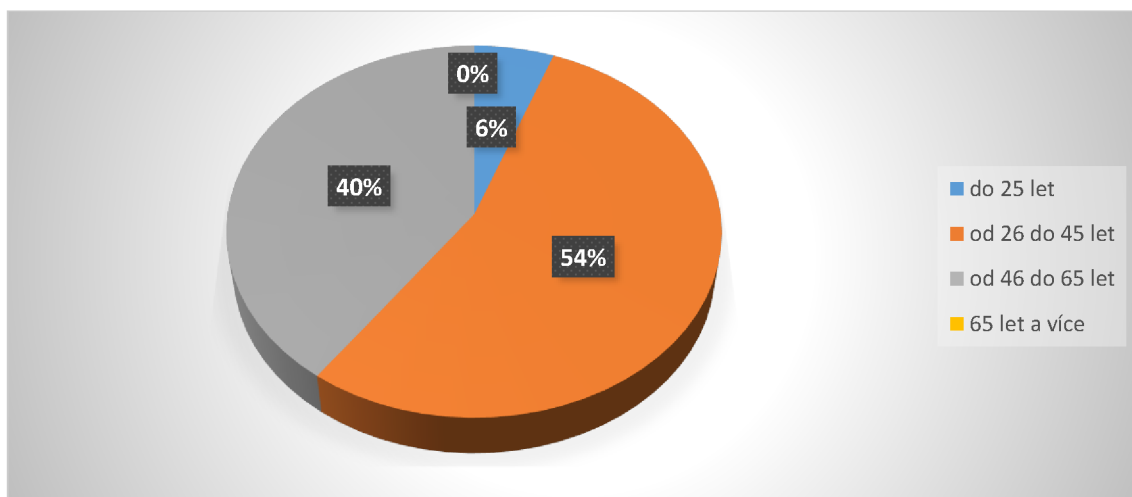
Otázka č. 1: Jaké je vaše pohlaví?



Graf č. 4.1 – Struktura respondentů podle pohlaví v %²⁷

Na první otázku odpovědělo z celkového počtu 70 respondentů 24 % mužů a 76 % žen, což odpovídá v přepočtu 54 ženám a 16 mužům. Strukturu respondentů podle pohlaví můžeme vidět v grafu č. 4.1.

Otázka č. 2: V jakém věkovém rozhraní se pohybujete?



Graf č. 4.2 – Věkové rozhraní zaměstnanců²⁸

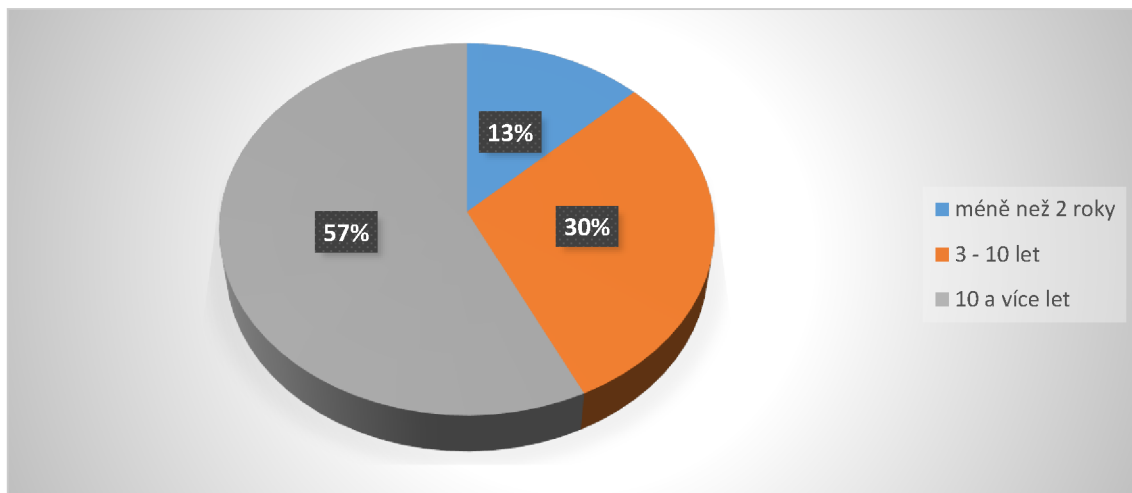
Z grafu č. 4.2 vyplývá věkové rozhraní oslovených zaměstnanců firem. Největší zastoupení zde má věková hranice od 26 do 45 let a to v počtu 38 zaměstnanců, což je celých

²⁷ Vlastní zpracování.

²⁸ Vlastní zpracování.

54 %. Druhé největší zastoupení má věková hranice od 46 do 65 let a to ze 40 %. V kategorii do 25 let jsou pouze čtyři zaměstnanci a nad 65 let zaměstnanec žádný.

Otázka č. 3: Jak dlouho ve společnosti pracujete?

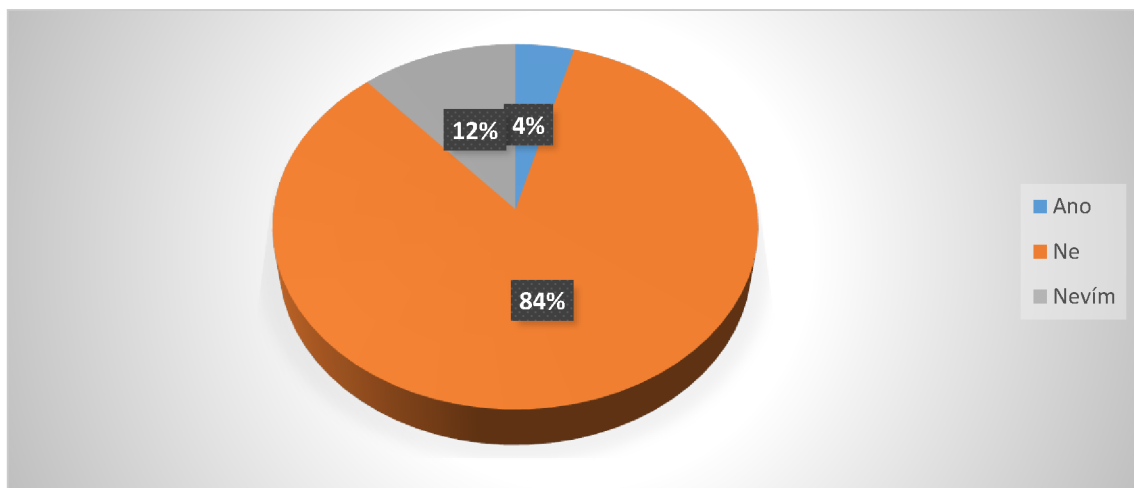


Graf č. 4.3 – Délka zaměstnání²⁹

Další otázkou byla délka zaměstnání v dotazovaných firmách. Jak již můžeme na grafu č. 4.3 vidět, firmy v této oblasti můžeme charakterizovat velmi stálými zaměstnanci, kteří ve společnostech pracují více než 10 let. Můžeme zde vidět, že si firmy váží svých zaměstnanců, které si dlouhodobě vychovávají. Zaměstnanci svou práci pravděpodobně odvádějí dobře a jsou ve společnostech spokojeni. Firmy se také snaží obnovovat pracovní sílu. Vyplývá to ze skutečnosti, že 13 % dotazovaných pracuje ve firmách méně než dva roky. Třicet procent zaměstnanců pracuje u firem v délce od 3 do 10 let.

²⁹ Vlastní zpracování.

Otázka č. 4: Myslíte si, že mzdové ohodnocení za práci, kterou vykonáváte, je srovnatelné s hodnocením, které nabízí trh práce ve velkých městech, jako je např. Praha či Brno?

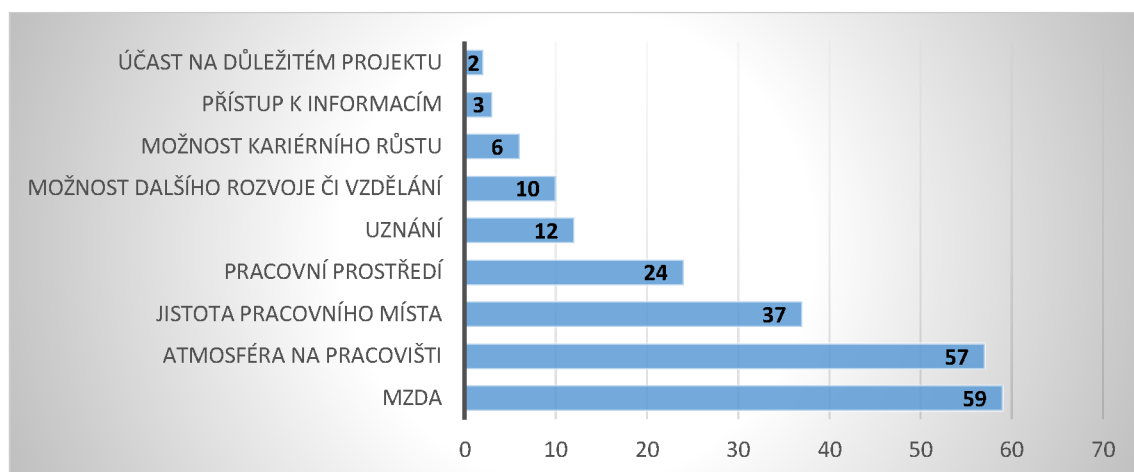


Graf č. 4.4 – Mzdové ohodnocení ve srovnání s trhem práce ve velkých městech³⁰

Jak již z grafu č. 4.4 vyplývá, převážná většina dotazovaných si myslí, že ve velkých městech, jako je Praha či Brno, by dostali vyšší mzdové ohodnocení za vykonávanou práci. Ze 70 respondentů na tuto otázku odpovědělo záporně 59 zaměstnanců, což je 84 %. Jde zde vidět, že jsou zaměstnanci v tomto kraji nespokojeni se svými výplatami a preferovali by raději platy z velkých měst. Celé 4 % zaměstnanců mají opačný názor. Pouze tři lidé si myslí, že je jejich mzdové ohodnocení srovnatelné s velkými městy a osm dotazovaných není schopno uvést, zda je mzda v tomto okrese menší nebo větší oproti jiným okresům či větším městům v ČR.

³⁰ Vlastní zpracování.

Otázka č. 5: Co je pro vás v práci nejdůležitější? (vyberte 3 pro vás nejdůležitější věci)

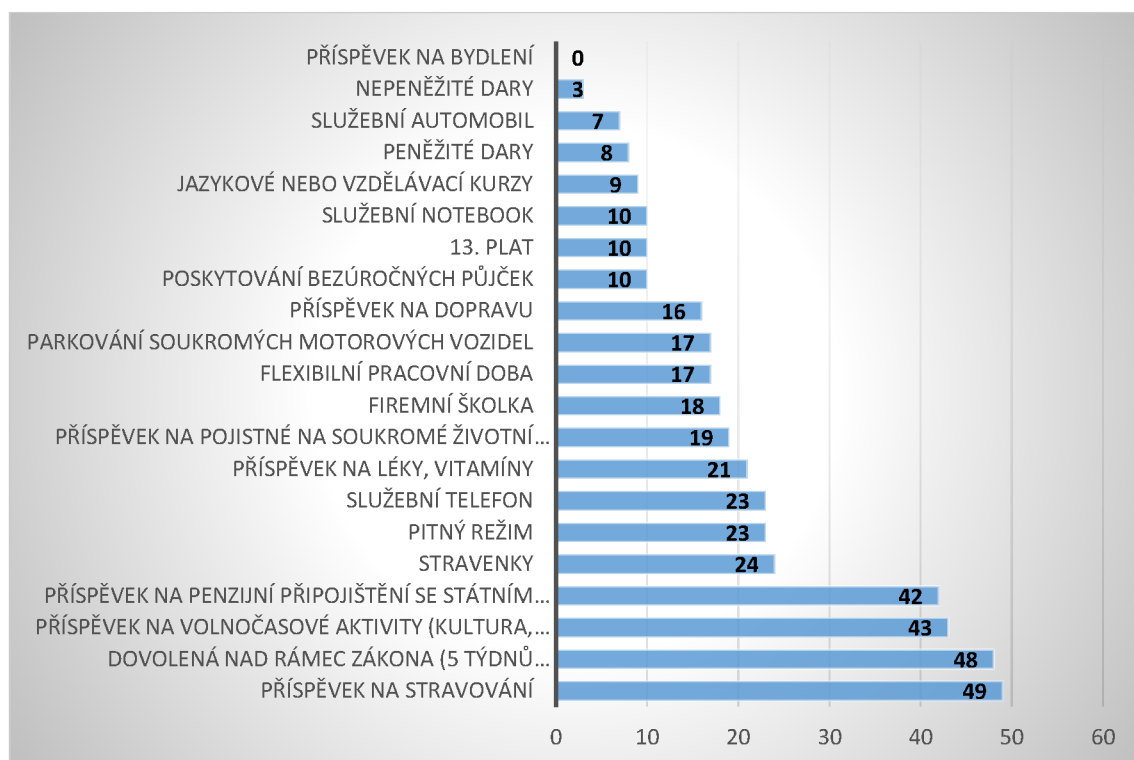


Graf č. 4.5 – Preference v zaměstnání³¹

Následující otázka se týká preferencí v zaměstnání. Ptali jsme se zaměstnanců, co je pro ně v práci důležité. Pro převážnou většinu je nejdůležitější mzda. Takto odpovědělo 59 respondentů, což je 83 % z celkového počtu respondentů. Pro 57 zaměstnanců, což je 81 %, je to atmosféra na pracovišti. Nejmenší význam přikládají účasti na důležitém projektu a přístupu k informacím. Z výsledků, které jsou zobrazeny v grafu č. 4.5, vyplývá, že pro zaměstnance firem je nejdůležitější mzda, jelikož ve zkoumaných lokalitách je vyšší míra nezaměstnanosti, než v jiných lokalitách České republiky. Dále chtějí být na pracovišti spokojeni a v dobrém kolektivu, což se v našem průzkumu projevilo velmi výrazně, jen o dva respondenty za předchozí mzdou. Také jistota pracovního místa se v průzkumu umístila jako třetí nejčastější odpověď s 37 respondenty, což dokazuje, že je pro zaměstnance důležitá, možná opět také proto, že v tomto okrese je nezaměstnanost celkem vysoká.

³¹ Vlastní zpracování.

Otázka č. 6: Jaké zaměstnanecké výhody poskytuje vaše společnost?

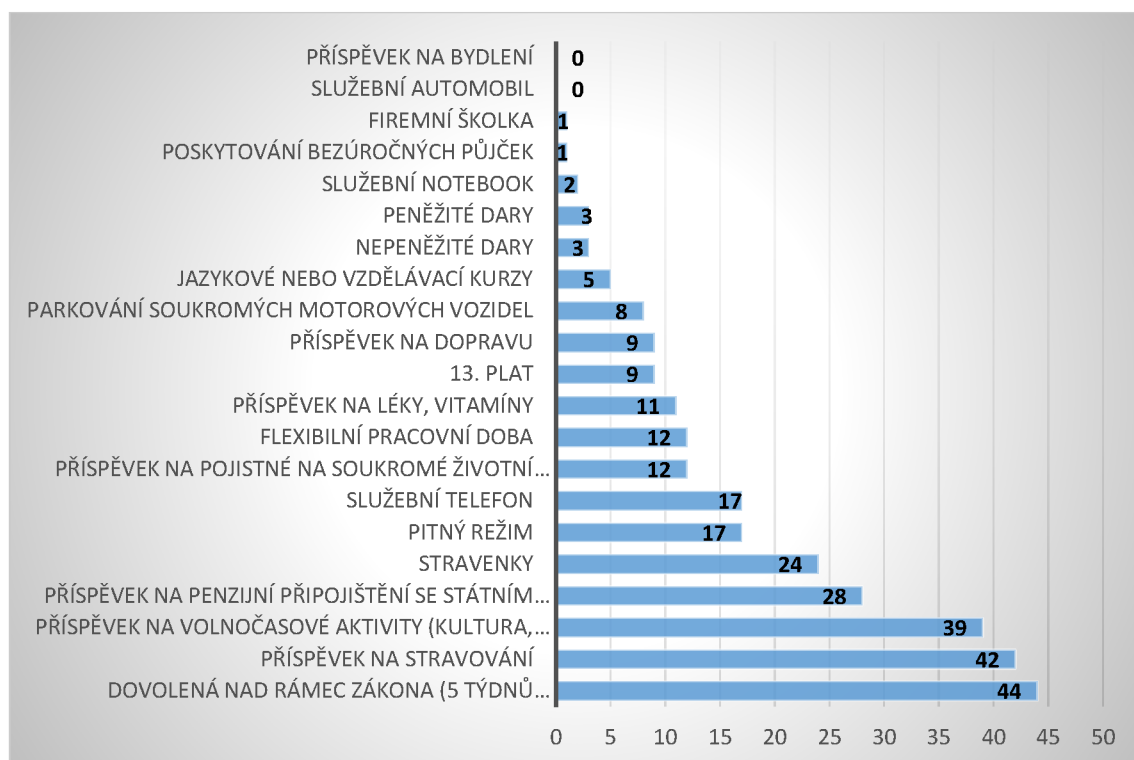


Graf č. 4.6 – Poskytované benefity ve firmách³²

V této otázce jsme se zajímali o zaměstnanecké benefity, které jsou poskytovány ve společnostech ze strany zaměstnance. Respondenti měli zaškrtnout všechny benefity, které jim jejich zaměstnavatel poskytuje. Odpovědi se mohou ovšem v rámci jedné společnosti lišit, a to především z důvodu pracovních pozic zaměstnanců. Největší počet benefitů svým zaměstnancům poskytuje Česká spořitelna. Oproti tomu Úřad práce v Krnově poskytuje nejméně zaměstnaneckých benefitů. V grafu č. 4.6 můžeme podrobně vidět, které zaměstnanecké výhody dotazované firmy poskytují. Mezi nejčastěji zaměstnavatelem poskytované výhody patří příspěvek na stravování a dovolená nad rámec zákona. Příspěvek na bydlení neposkytuje žádná z dotazovaných společností.

³² Vlastní zpracování.

Otázka č. 7: Jaké zaměstnanecké výhody využíváte?

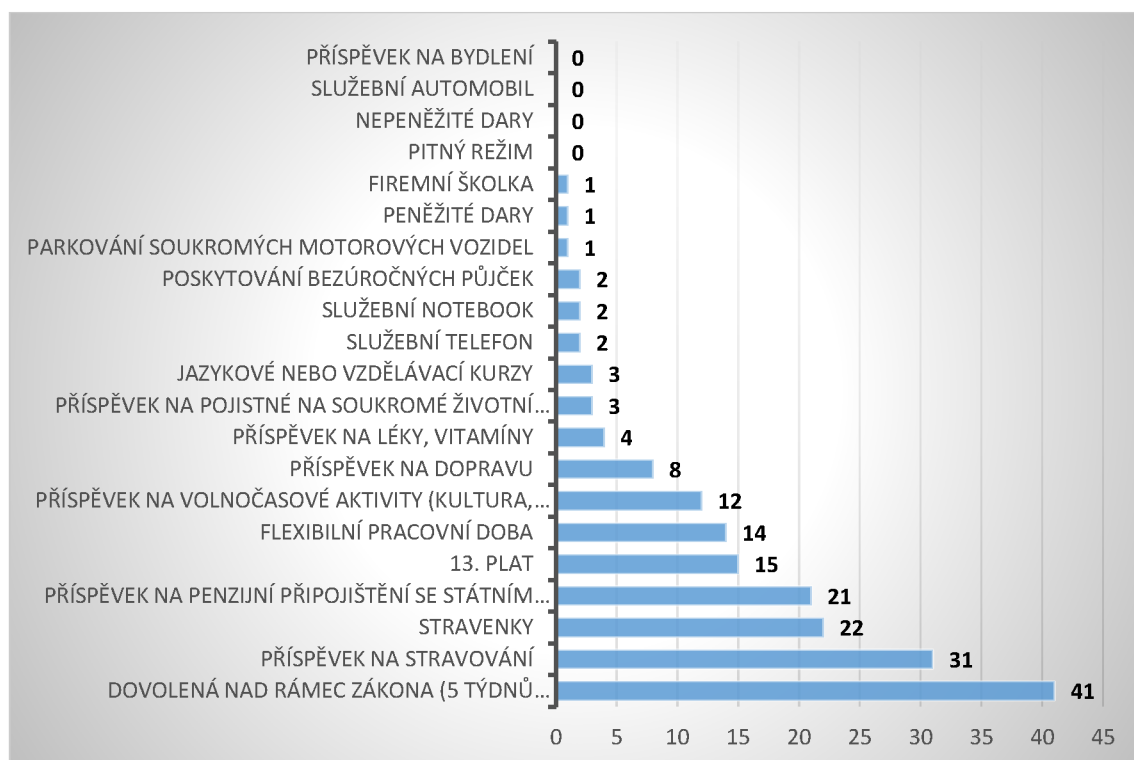


Graf č. 4.7 – Využívané benefity ze strany zaměstnanců³³

Oproti grafu č. 4.6, ve kterém jsme porovnávali benefity poskytované zaměstnavatelem svým zaměstnancům, tento graf č. 4.7 nám ukazuje, které benefity a v jaké míře jsou využívány ze strany zaměstnanců. Můžeme zde opět vidět největší zastoupení u dovolené nad rámec zákona a u příspěvků na stravování. Pouze u stravenek, které jsou poskytovány 24 respondentům, můžeme uvést, že je využívají všichni zaměstnanci, kterým je tento benefit nabízen. Oproti tomu např. firemní školky jsou nabízeny 18 zaměstnancům a využívá tento benefit pouze jeden z nich. Je to ovlivněno tím, že firemní školka je atraktivním benefitem pouze pro zaměstnance mající dítě v předškolním věku. Z odpovědí na tuto otázku nám vyplývá, že zaměstnanci nevyužívají všech benefitů, které jim zaměstnavatel poskytuje.

³³ Vlastní zpracování.

Otázka č. 8: Vypište 3 pro vás nejdůležitější výhody.



Graf č. 4.8 – Nejdůležitější zaměstnanecké výhody z pohledu zaměstnanců³⁴

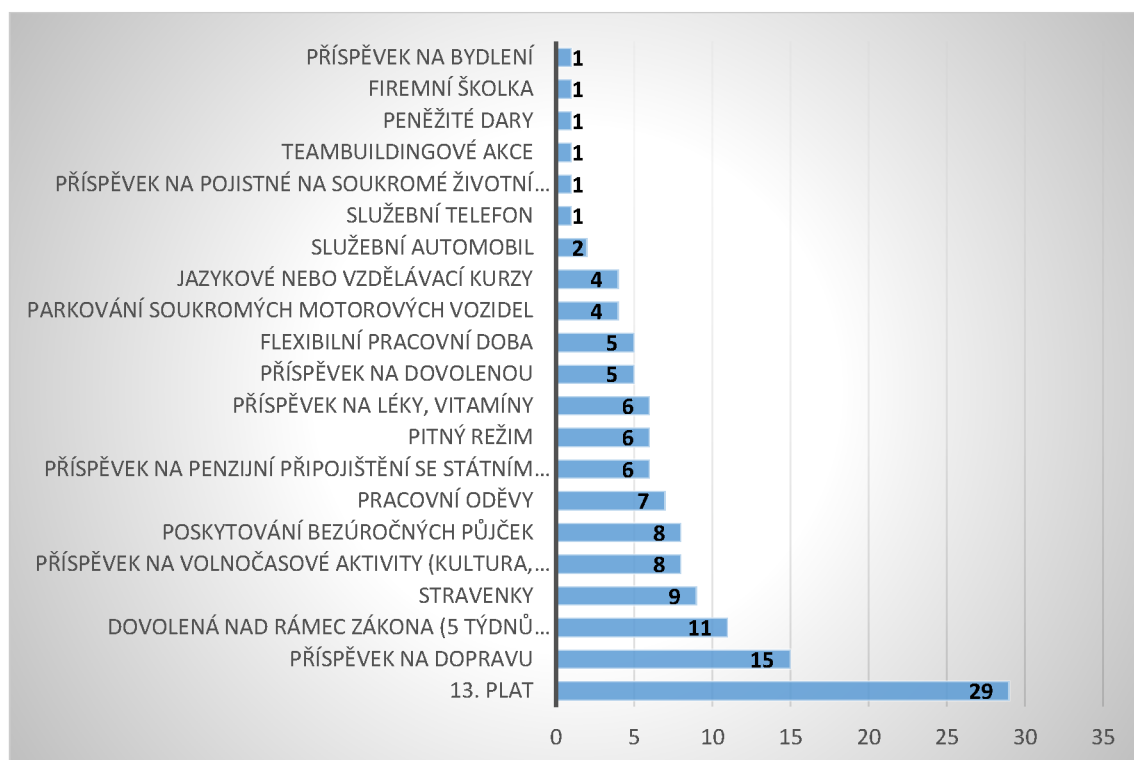
Jaké jsou pro zaměstnance nejdůležitější benefity jsme se ptali v otázce č. 8. Příspěvek na bydlení, nepeněžitě dary, služební automobil a pitný režim je z pohledu dotazovaných výhodou pro ně nejméně důležitou. Z těchto čtyř vyjmenovaných benefitů nebyl ani jeden označen žádným ze zaměstnanců. Pokud bychom se podívali na nejvíce důležité benefity, a také nejvíce označené z pohledu zaměstnanců, na prvním místě je dovolená nad rámec zákona (tedy 5 týdnů dovolené), jako další je příspěvek na stravování, stravenky a příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem. Vzhledem k situaci v tomto okrese je velmi zajímavé, že 13. plat nám v grafu č. 4.8 zůstává až na páté příčce. Je pro zaměstnance až pátý nejdůležitější benefit.

Na tuto otázku neodpovídali všichni správně. Vybírat benefity měli z otázky č. 7, tedy vypsát benefity pro ně nejdůležitější, z těch výhod, které využívají. Často se v odpovědích vyskytl benefit jakožto „mzda“ a jiné. Tyto odpovědi do grafu nebyly zahrnuty³⁵. Další častou chybou byl počet benefitů. Každý měl napsat tři nejdůležitější benefity. V několika případech byl napsán benefit např. jen jeden či žádný.

³⁴ Vlastní zpracování.

³⁵ Všechny odpovědi jsou obsahem přílohy č. 2.

Otázka č. 9: Jaké zaměstnanecké výhody postrádáte?

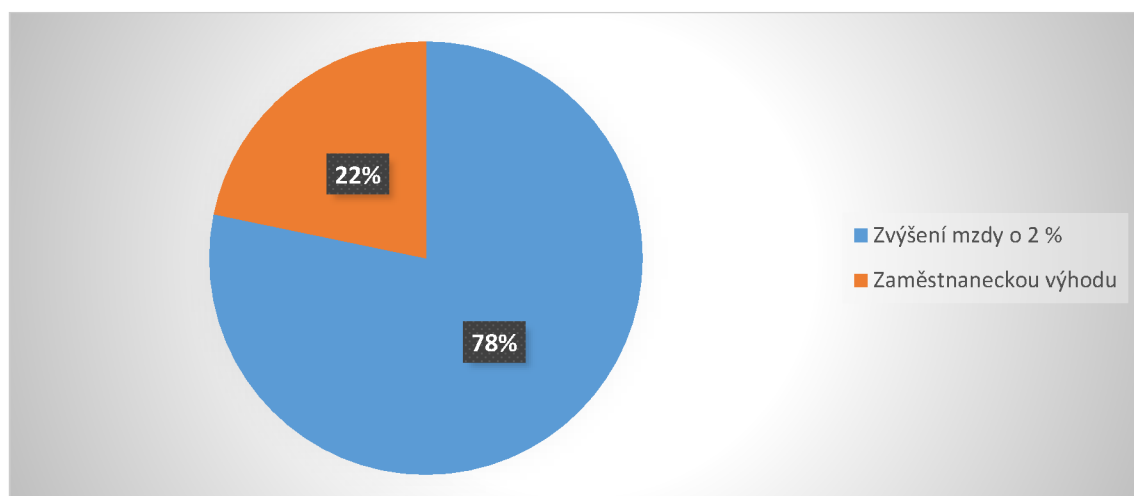


Graf č. 4.9 – Zaměstnanecké výhody, které zaměstnanci postrádají³⁶

V otázce č. 9 nás zajímalo, jaké benefity zaměstnanci postrádají. V této otázce měli respondenti vypsát všechny benefity, které postrádají, tedy i ty, které dosud nebyly jmenovány. Mezi dosud neuváděné benefity patří například pracovní oděvy, které by zaměstnanci mohli nosit během pracovní doby, příspěvek na dovolenou či teambuildingové akce. Několik respondentů na tuto otázku vůbec neodpovědělo nebo napsalo, že žádné benefity ve svém zaměstnání nepostrádají. Tito zaměstnanci jsou tedy s nabídkou benefitů naprosto spokojeni. V grafu č. 4.9 můžete vidět odpovědi ostatních respondentů. Nejvíce by přivítali 13. plat, příspěvek na dopravu či dovolenou nad rámec zákona.

³⁶ Vlastní zpracování.

Otázka č. 10: Kterou z variant byste upřednostnil/la?

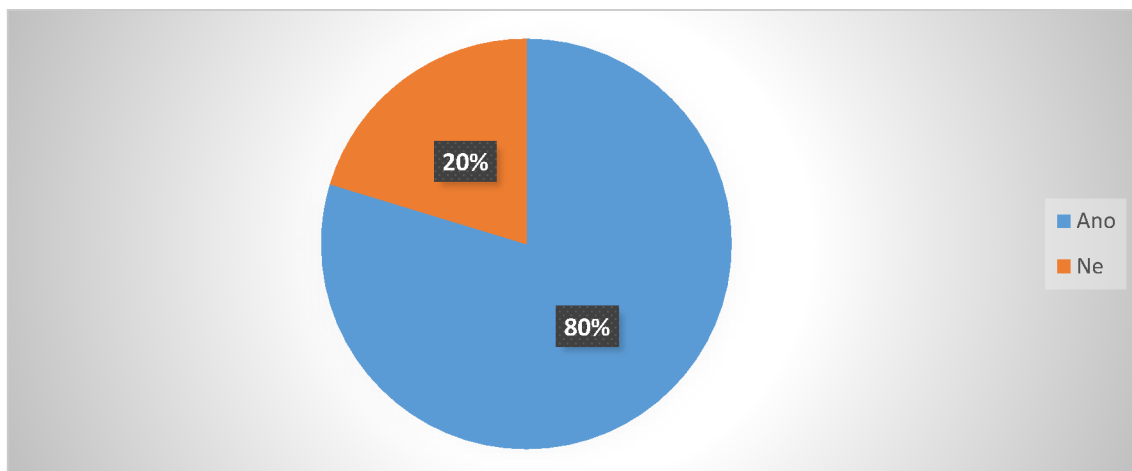


Graf č. 4.10 – Preference zaměstnanců³⁷

U otázky č. 10 jsme se zaměřili na dvě varianty, mezi kterými si zaměstnanci měli vybrat tu, která je pro ně více zajímavá. Zaměstnanci jednoznačně upřednostňují zvýšení mzdy o 2 % oproti zaměstnanecké výhodě navíc. Tuto odpověď zvolilo 78 % dotazovaných, tedy 54 zaměstnanců. Tyto odpovědi byly překvapením, protože pro většinu zaměstnanců by bylo výhodnější, kdyby mohli využívat benefit navíc. Pokud budeme vycházet z průměrné mzdy za rok 2015, která činí 26 467 Kč, byly by 2 % navýšení v částce 529,34 Kč. V okrese Bruntál je průměrná mzda nižší než průměrná mzda v celé ČR. Usuzujeme z toho tedy, že je pro zaměstnance tohoto kraje volba benefitu, jako je např. možnost využití stravenek, příspěvek na bydlení, osobní automobil, atd. výhodnější oproti zvýšení mzdy.

³⁷ Vlastní zpracování.

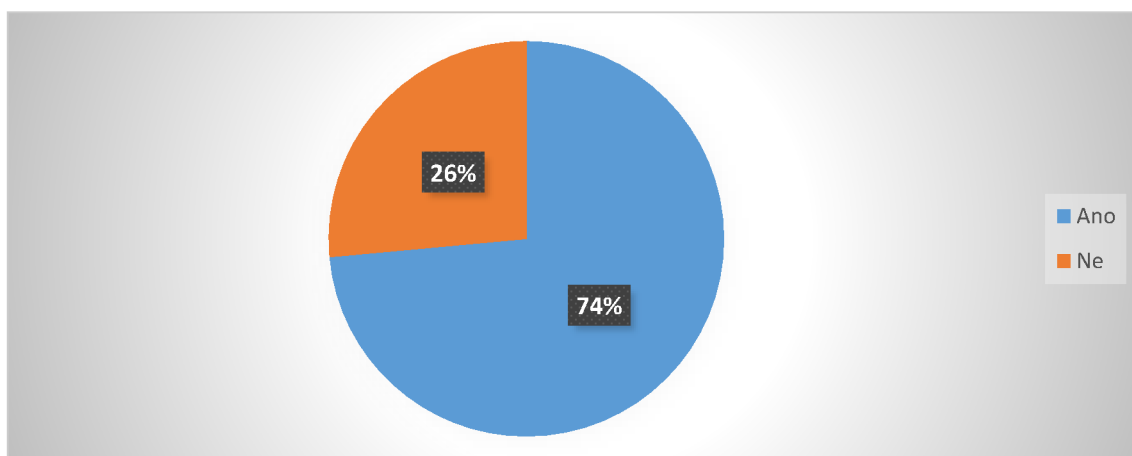
Otázka č. 11: Jsou pro Vás zaměstnanecké výhody důležitým faktorem pro výběr společnosti?



Graf č. 4.11 – Faktor důležitosti zaměstnaneckých benefitů pro výběr společnosti³⁸

Jak jsme si již vysvětlili u grafu č. 4.10, jsou pro zaměstnance poskytované benefity zajímavou pracovní výhodou navíc. Z grafu č. 4.11 nám vyplývá, že pro zaměstnance jsou důležité zaměstnanecké benefity při výběru společnosti. Celkem 55 dotazovaných odpovědělo na tuto otázku kladně, což je v přepočtu 80 % respondentů. Zaměstnavatelé těchto výhod využívají, protože je pro ně méně nákladné poskytnout benefit zaměstnanci oproti tomu, aby jim přidali na mzdě, tedy zvýšili mzdu.

Otázka č. 12: Zajímají vás benefity i z daňového hlediska (např. zda se zahrnují do základu daně či jsou osvobozeny)??



Graf č. 4.12 – Daňové hledisko benefitů³⁹

³⁸ Vlastní zpracování.

³⁹ Vlastní zpracování.

V poslední otázce dotazníku jsme se ptali, zda zaměstnanci zajímají benefity také z daňového hlediska. Výsledek odpovědí můžete vidět na grafu č. 4.12. Drtivá většina (74 %) odpověděla kladně. Z grafu nám tedy vyplývá, že se zaměstnanci zajímají, zda je benefit zahrnut do základu daně či je osvobozen.

4.2 Dílčí shrnutí

V této kapitole jsme se zabývali praktickou částí bakalářské práce. Praktická část byla vytvořena na základě dotazníku, který jsme náhodně rozdali zaměstnancům vybraných firem. Ke každé otázce byl vytvořen graf, který odráží odpovědi respondentů. Použili jsme dva typy grafů a to graf výsečový a graf pruhový. V grafu výsečovém jsou uvedeny hodnoty v procentuálním vyjádření. V grafu pruhovém jsou vyjádřeny hodnoty v počtech respondentů. Z dotazníků vyplývá, že zaměstnancům v okrese Bruntál jsou poskytovány zaměstnanecké benefity, které ovšem zaměstnanci zcela nevyužívají. Při volbě společnosti dbají na kvantitu a kvalitu zaměstnaneckých výhod a zajímá je jejich daňové hledisko. Dále výsledky ukazují na to, že by zaměstnanci raději přivítali zvýšení mzdy, která je v tomto okrese podprůměrná. V neposlední řadě zaměstnanci uváděli také benefity, které jsou pro ně nejdůležitější a benefity, které ve své práci postrádají.

5 Závěr

Lidé se mnohdy rozhodují při výběru zaměstnání podle finančního ohodnocení. Mezi další velmi časté a důležité faktory při hledání práce řadíme také zaměstnanecké benefity. Poptávka zaměstnanců po těchto výhodách je různorodá a k dlouhodobé motivaci mnohých zaměstnanců nestačí pouze peníze a výhodné benefity. Společnosti by se měly zaměřit na individuální přístup k zaměstnancům a snažit se o uspokojení jejich pracovních a osobních potřeb.

Bakalářská práce byla zaměřena na společnosti v okrese Bruntál. Tento okres je známý především vysokou mírou nezaměstnanosti, a proto zaměstnavatelé musí zvažovat, které benefity a v jaké výši mohou uskutečnit.

I při těchto podmínkách je možné své zaměstnance motivovat. Ať se jedná o příjemnou atmosféru na pracovišti, umožnění využití flexibilní pracovní doby či veřejné uznání od nadřízených. Těchto benefitů si také zaměstnanci váží, a to především z emoční stránky. Projev důvěry nadřízeným pracovníkem nebo jiná míra zodpovědnosti při práci jsou jednou z klíčových pro dlouhodobou motivaci zaměstnance.

Cílem této práce bylo zjištění, zda se velká nezaměstnanost v bruntálském okrese odráží také v poskytování zaměstnaneckých výhod. Prostředkem bylo dotazníkové šetření. Výsledky tohoto šetření jsou součástí praktické části bakalářské práce. Odpovědi z dotazníků byly zaznamenány pomocí grafů a následně popsány a vyhodnoceny. Pomocí tohoto šetření jsme zjistili pohled zaměstnanců na benefity a pohled na daňové řešení těchto benefitů.

Zaměstnanecké benefity jsou důležitým faktorem, které firmy posouvají na vyšší úroveň. Je velmi těžké předvídat, jaké změny nastanou v problematice zaměstnaneckých benefitů v budoucnosti. Možná bychom se mnohdy měli přestat zabývat momentálním přínosem a začít se zajímat o budoucnost.

Seznam použité literatury

DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.

ELIÁŠ, K., SVATOŠ, M. *Nový občanský zákoník 2014: rejstřík*. Ostrava: Sagit, 2012. 320 s. ISBN 978-80-7208-920-8.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Daň z příjmů 2015*. 12. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 600 s. ISBN 978-80-7478-737-9.

LEŠINGROVÁ, R. *Baťova soustava řízení*. Nakladatelství: Romana Vítková, 2008. 144 s. ISBN 978-80-903808-9-9.

MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2013, 126 s. ISBN 978-80-7478-000-4.

MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: C. H. Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

MILKOWICH, G., BOUDREAU, J. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 1993. 936 s. ISBN 80-85623-29-3.

PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde, 2009. 233 s. ISBN 978-80-7201-754-6.

SCHMIED, Z., TRYLČ, L. *Zákoník práce 2016: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, ve znění zásadních změn provedených novela k 1. 10. 2015 a 25. 11. 2015*. 12. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 167 s. ISBN 978-80-7263-987-8.

VANČUROVÁ, A. *Zdanění osobních příjmů*. Praha: Wolters Kluwer, 2013. 428 s. ISBN 978-80-7478-388-3.

Seznam elektronických zdrojů

FINANČNÍ NOVINY. *Průzkum: 13. plat má letos v nabídce benefitů 47 % firem* [online]. Ze dne 25. 08. 2015. Dostupné z:

<http://www.financninoviny.cz/zpravy/pruzkum-13-plat-ma-letos-v-nabidce-benefitu-47-pct-firem/1250968>.

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. MŠMT: *Firemní školka – informace* [online]. Dostupné z:

<http://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/firemni-skolka-informace>.

NEJEDLÁ, J. *Zaměstnanecké benefity v podmínkách ČR – realita a vize* [online]. Znojmo, 2012. Bakalářská práce. Soukromá vysoká škola ekonomická Znojmo s.r.o., Znojmo. Dostupné z: http://theses.cz/id/by3pys/BAKALARSKA_PRACE.pdf.

SODEXO. *Stravenka Gastro Pass* [online]. Dostupné z:

<http://cz.benefity.sodexo.com/stravenky/gastropass>.

ZÁKONY PRO LIDI. *Předpis č. 410/2005 Sb.* [online]. Dostupné z:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-410>.

Seznam zkratk

a.s. – Akciová společnost

FKSP – Fond kulturních a sociálních potřeb

FO – Fyzická osoba

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

NOZ – Nový občanský zákoník

s.r.o. – Společnost s ručením omezeným

SZZ – Sdružené zdravotnické zařízení

ZdP – Zákon o daních z příjmů

ZP – Zákoník práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 6.5.2016



jméno a příjmení studenta

Seznam příloh

Příloha č. 1 Vzor dotazníku, na jehož základě probíhal průzkum

Příloha č. 2 Odpovědi z otázky č. 8